

APÉNDICE I

Modelo y estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Circular 4/2013, de la CNMV

**MODELO ANEXO I
INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2018

C.I.F. A28297059

Denominación Social: PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.

Domicilio Social: GRAN VÍA, 32, 28013, MADRID

<p style="text-align: center;">INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS</p>

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (2019)

A.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.*
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.*
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.*

1. Política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso

1.1. Antecedentes y cambio en la presidencia del Consejo de Administración:

El Consejo de Administración de PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. (“PRISA”, la “Sociedad” o la “Compañía”) celebrado en diciembre de 2018 acordó el cese de D. Manuel Polanco Moreno como Presidente no ejecutivo, con efectos 1 de enero de 2019, y acordó el nombramiento de D. Javier Monzón de Cáceres, en ese momento Vicepresidente no ejecutivo y Consejero Coordinador, como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de PRISA con efectos igualmente desde el 1 de enero de 2019.

A la fecha de aprobación del presente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de PRISA correspondiente al ejercicio 2018 (el “Informe” o “Informe Anual de Remuneraciones”) el Consejo de Administración de PRISA está compuesto por 13 consejeros: 1 consejero ejecutivo, D. Manuel Mirat Santiago (“Consejero Delegado”), 5 consejeros externos independientes, entre los que se incluye al Presidente no ejecutivo, D. Javier Monzón de Cáceres (“Presidente”), “otro” consejero externo y 6 consejeros externos dominicales.

1.2. Política de remuneraciones en vigor:

La política de remuneraciones de los consejeros de PRISA, que fue aprobada a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018 con un voto favorable del 99,99% (“Política de Remuneraciones” o la “Política”), es aplicable para los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

No obstante lo anterior, y como consecuencia del nombramiento del nuevo Presidente, el Consejo de Administración propondrá en la próxima Junta General de Accionistas la modificación de dicha Política de Remuneraciones, al objeto de recoger en ella determinadas modificaciones en relación con la remuneración del nuevo Presidente del Consejo de Administración, en la medida en que la Política actualmente vigente está referida, en lo que al cargo de Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad se refiere, a la persona que ocupaba dicho cargo hasta el 31 de diciembre de 2018. No se prevé que se proponga ninguna otra modificación en la Política de Remuneraciones. En todo caso, la remuneración del nuevo Presidente del Consejo de Administración, que se propondrá para su aprobación en la Junta General de Accionistas como una modificación a la actual Política, estará en línea con la remuneración prevista actualmente en la Política de Remuneraciones para el anterior Presidente del Consejo de Administración.

La Política de Remuneraciones de PRISA tiene como principio general que las retribuciones sean las precisas para atraer, retener y motivar a los consejeros con perfiles profesionales apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos del grupo del que PRISA es sociedad dominante (el “Grupo” o “Grupo PRISA”). En concreto, la Política de Remuneraciones de los consejeros de PRISA se sustenta en los siguientes principios:

- a) Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado: Se procura que las retribuciones de los 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 y características, de manera que estén alineadas con las mejores prácticas de mercado.
- b) Proporcionalidad: La retribución de los consejeros externos se debe corresponder con la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no debe ser tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.
- c) Restricciones para la transmisión de las acciones que los consejeros puedan recibir como parte de su retribución: La Política prevé que los consejeros externos puedan percibir acciones en pago de su retribución fija y, en este caso, tienen la obligación de mantener la titularidad de las mismas hasta el momento en que se produzca su cese como consejeros. Por su parte, los consejeros ejecutivos que perciban acciones de la Sociedad en pago de su retribución, tendrán la obligación de mantener la titularidad de las mismas por un importe equivalente a dos veces su remuneración fija anual hasta transcurridos, al menos, tres años desde su atribución. Estas restricciones no serán de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes y los impuestos relacionados con su adquisición.
- d) Además, la remuneración de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas tiene como fundamentos los siguientes principios:
 - Motiva su permanencia y orienta 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.
 - Atiende a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad. El sistema de remuneración establecido está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

- Incluye componentes fijos y variables, de carácter anual y, en su caso, plurianual, en efectivo, en especie, así como 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:
 - i) Mantiene la retribución fija en niveles moderados y no sufre modificaciones en el periodo de vigencia de la Política, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que aconsejaran su revisión.
 - ii) La retribución variable representa una parte relevante de la retribución total.
 - iii) La retribución a medio plazo tiene un peso significativo.
 - iv) La retribución referenciada al valor bursátil es igualmente significativa.
 - v) Una parte significativa de la retribución variable total se obtiene transcurrido un determinado periodo de tiempo (i.e. tres años).
- Por último, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables mediante la inclusión, en los respectivos contratos, de una cláusula que permite 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.

La Política de Remuneraciones a aplicar durante el ejercicio 2019 será por tanto la aprobada en la Junta General de Accionistas de 2018 que recoge los principios y fundamentos de prudencia, moderación y transparencia antes descritos. Ello sin perjuicio de que, como antes se ha mencionado, el Consejo de Administración propondrá a la próxima Junta General de Accionistas la modificación de la citada Política para recoger en ella la retribución aplicable al nuevo Presidente del Consejo de Administración, al incluirse en la actual Política la retribución aplicable al anterior Presidente, D. Manuel Polanco, establecida en su momento atendiendo a las especiales características de su nombramiento como Presidente no ejecutivo tras haber sido Vicepresidente ejecutivo de la Sociedad hasta el 1 de enero de 2018. En todo caso, no se prevé que la modificación que se proponga en

relación con la remuneración del nuevo Presidente del Consejo de Administración sea muy distinta de la que hasta la fecha tenía establecida el anterior Presidente del Consejo de Administración.

2. Determinaciones específicas, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal, como por el desempeño de funciones ejecutivas

En relación con las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tales, como por el desempeño de funciones ejecutivas, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (“CNRGC” o la “Comisión”) y el Consejo de Administración van a aplicar en 2019 la Política de Remuneraciones en los estrictos términos aprobados por la Junta General hasta la aprobación, en su caso, por la Junta General de Accionistas de la modificación de la Política que incluirá la retribución del nuevo Presidente. No obstante, en 2019 no será de aplicación la remuneración específica que recoge la actual Política de Remuneraciones para el anterior Presidente del Consejo de Administración, D. Manuel Polanco, al haber cesado en su cargo como Presidente con efectos 1 de enero de 2019.

Tanto la retribución fija, como la retribución variable aplicable a los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, será la prevista en la Política, sin cambios respecto al contenido aprobado por la Junta General.

En concreto, la aplicación de los principios de la Política relativos al sistema de remuneración de los consejeros de PRISA supone para 2019 que:

- a) A los consejeros no ejecutivos, se les abonará una asignación fija anual en metálico por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, una remuneración fija adicional por pertenecer o presidir las comisiones del Consejo de Administración (las “Comisiones”).
- b) La remuneración de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) será compatible con la que los consejeros pudieran percibir por su participación en los consejos de administración de otras sociedades del Grupo, conforme a sus respectivos Estatutos Sociales.
- c) Los consejeros de PRISA no percibirán dietas por participación en el Consejo de Administración y Comisiones ni otras retribuciones fijas como consejeros.

- d) Los gastos asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y Comisiones serán reembolsados por la Sociedad, cuando hayan sido previamente notificados a la Sociedad y aceptados por la misma, y se encuentren debidamente justificados.
- e) Para el Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, y de acuerdo con las modificaciones que contemplará la Política, su remuneración consistirá en una retribución fija específica en atención a la dedicación requerida a las funciones institucionales y de representación de la Sociedad. Esta remuneración será incompatible con los conceptos retributivos previstos en los apartados a) y b) anteriores.
- f) D. Manuel Polanco, anterior Presidente del Consejo de Administración tiene derecho a recibir el importe previsto en su anterior contrato de prestación de servicios para retribuir su pacto de no competencia por cuantía de 230.000 euros como consecuencia de su cese como Presidente antes del 31 de diciembre de 2019. A este respecto, el Consejo de Administración, en su sesión de 26 de febrero de 2019, ha adoptado los acuerdos necesarios para hacer efectivo el pago de dicho importe.
- g) De acuerdo con la Política y el detalle de su contrato, la remuneración del único consejero ejecutivo de la Sociedad (D. Manuel Mirat Santiago) incluye los siguientes elementos retributivos: (i) retribución fija, (ii) retribución variable a corto plazo y retribución variable a medio o largo plazo, (iii) retribuciones en especie, (iv) seguros, así como (v) indemnizaciones, pactos de exclusividad, de no competencia post contractual o de permanencia. El Consejero Delegado no percibirá las retribuciones aplicables al resto de consejeros limitándose su retribución, por tanto, a los conceptos antes señalados.

3. Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones

Los órganos que intervienen en la configuración de la Política de Remuneraciones son el Consejo de Administración y la CNRGC, siendo, de acuerdo con el artículo 9 de los Estatutos de PRISA (“Estatutos”), la Junta General quien tiene la competencia para la aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros, de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable.

En efecto, como establecen los Estatutos y el Reglamento del Consejo de Administración de PRISA (“Reglamento del Consejo”), de acuerdo con los artículos 249, 249 bis y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital, en la redacción dada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (“LSC”), corresponde al Consejo de Administración:

- a) La toma de decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.
- b) La aprobación de los términos y condiciones de los contratos de los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.
- c) Fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

El Reglamento del Consejo atribuye a la CNRGC, además de las funciones que determina la LSC, las siguientes competencias en relación con la remuneración de los consejeros:

- a) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los altos directivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos.
- b) Velar por su observancia y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, 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.
- c) Informar al Consejo de Administración sobre las propuestas relativas a los términos de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos de la Sociedad, 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.
- d) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos y, en particular, preparar el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros para su aprobación por el Consejo de Administración.

La CNRGC estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros no ejecutivos, debiendo ser la mayoría de ellos, consejeros independientes. Los miembros de esta Comisión son designados procurando que tengan los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar. La designación y cese de los miembros de la Comisión se efectuará por el Consejo de Administración a propuesta de la propia CNRGC.

A la fecha de elaboración de este Informe, la composición de la CNRGC era la siguiente:

- a) D. Javier Monzón, consejero externo independiente, como Presidente.
- b) D. Joseph Oughourlian, consejero externo dominical, como vocal.
- c) D. Javier Gómez-Navarro, consejero externo independiente, como vocal.
- d) D. Dominique D'Hinnin, consejero externo independiente, como vocal.
- e) D. Roberto Alcántara, consejero externo dominical, como vocal.

En abril de 2018 se modificaron los Estatutos y el Reglamento del Consejo de Administración y se constituyó la CNRGC, sustituyendo a los anteriores Comité de Nombramientos y de Retribuciones (“CNR”) y Comité de Gobierno Corporativo.

En 2018 la CNR se reunió en 5 ocasiones (de enero a abril) y la CNRGC se ha reunido en 3 ocasiones.

En 2019, la CNRGC y el Consejo de Administración han acordado evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado durante 2018, estableciendo el grado de cumplimiento que se explica en el apartado B.7 de este Informe.

4. Empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad

La Política de Remuneraciones de PRISA procura que las retribuciones de sus consejeros sean 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.

PRISA ha participado en un estudio retributivo elaborado por la firma Korn Ferry que recoge las cuantías y tendencias en materia de remuneración de los consejeros y miembros de la alta dirección de un grupo de compañías comparables a PRISA por su volumen de capitalización bursátil e ingresos anuales (el “Estudio”). En concreto en este Estudio, la Sociedad ha sido incluida en un grupo de comparación compuesto por otras trece compañías de acuerdo con el siguiente criterio de segmentación: compañías con un volumen anual de ingresos y/o capitalización bursátil superior a 1.300 millones de euros, tengan o no exposición internacional en cuanto a sus negocios y operaciones.

De acuerdo con el Estudio, los importes de la retribución fija y la retribución variable anual a corto plazo objetivo del Consejero Delegado se sitúa por debajo de la mediana del grupo de comparación. Además, los conceptos que componen el paquete retributivo del Consejero Delegado se encuentran alineados con los de su grupo de comparación.

Como se desprende del Estudio, la remuneración fija como vocales del Consejo, de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) de PRISA se sitúa por debajo de la mediana de los consejeros vocales de los consejos de las compañías del IBEX 35.

5. Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo

En general, todas las propuestas de la CNRGC cuentan con el asesoramiento interno de la Sociedad y, en su caso, con asesores externos que desarrollan sus análisis con el objeto de salvaguardar las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Garrigues Human Capital Services ha prestado asesoramiento externo a la Sociedad en relación con la elaboración del presente Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros, correspondiente al ejercicio 2018.

Adicionalmente, la CNRGC ha recibido el asesoramiento de Spencer Stuart, Korn Ferry y Russell Reynolds en la propuesta de retribución para el Presidente no ejecutivo.

- *Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo*

de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

6. Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo)

Tal y como establece la Política de Remuneraciones, únicamente los consejeros ejecutivos serán partícipes de sistemas de retribución variable. Así, se cumple con la Recomendación 57 de la CNMV, de acuerdo a la cual, se deberán circunscribir a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables.

La retribución variable percibida por el Consejero Delegado 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.

El propósito de la Sociedad, al igual que con los directivos del Grupo, es configurar paquetes retributivos competitivos que permitan atraer y retener a profesionales de primer nivel, al tiempo que establecer una vinculación entre la remuneración, los resultados y los objetivos para la Sociedad y el Grupo.

Anualmente se define un sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar al Consejero Delegado. Los objetivos son fijados previamente por escrito y determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo de Administración.

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 garantizada. 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.

La determinación de la retribución variable para el Consejero Delegado 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 en una proporción reducida, objetivos cualitativos relativos a las actitudes y comportamientos exigibles a un primer ejecutivo de sus características.

De acuerdo con lo anterior el sistema de retribución variable del Consejero Delegado incluye actualmente dos componentes variables: (i) una retribución variable anual a corto plazo, y (ii) una retribución variable diferida a medio plazo.

Para determinar la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (“Mix Retributivo”), se considera lo siguiente:

- Una retribución fija para 2019 que asciende a 500.000 euros,
- una retribución variable anual a corto plazo que asciende a 300.000 euros para un nivel de consecución del 100%, existiendo la posibilidad de incrementar dicho importe hasta un máximo del 130% cuando el grado de cumplimiento de los objetivos exceda del 100%, por lo que el importe máximo ascendería a 390.000 euros, y
- una retribución variable diferida a largo plazo, de hasta 2.800.000 acciones, que es el número máximo de acciones que le corresponderán, en su caso, al Consejero Delegado, aprobado por la Junta de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018 por su participación en el plan de retribución diferida a medio plazo para el periodo de los años que comprenden los ejercicios 2018-2020 (“Retribución Diferida”).

A los efectos de calcular la Retribución Diferida a medio plazo para el periodo 2018-2020, se tiene en cuenta (i) que esta retribución viene referenciada a un periodo de tres años con un devengo contable durante su periodo de vigencia, y (ii) que la mencionada Retribución Diferida está ligada a la evolución del valor bursátil de la acción de

PRISA y a la consecución de determinados objetivos, de manera que el gasto contable viene determinado por:

- La estimación del valor razonable de las acciones teóricas concedidas vinculadas a la evolución del valor bursátil de la acción de PRISA, el cual se determina a través de modelos estadísticos reconocidos en la práctica contable, lo que supone un valor implícito aproximado de la acción de Prisa en la fecha de liquidación del Plan de 2,5 euros.
- La estimación del valor razonable de las acciones teóricas concedidas vinculadas a la consecución de determinados objetivos cuantitativos, que es determinado por el precio de cotización de la acción de PRISA en la fecha de medición. Además se considera el grado de cumplimiento de dichos objetivos cuantitativos durante el periodo de vigencia de la Retribución Diferida a medio plazo.

A la fecha del presente informe no puede determinarse el valor de la acción de PRISA en la fecha de finalización y liquidación de la Retribución Diferida, dado que se trata de estimaciones realizadas en el marco del registro contable.

El número de acciones teóricas asignadas al Consejero Delegado asciende a 2.200 miles de acciones, pudiéndose incrementar hasta en un 25% en función del cumplimiento de los objetivos cuantitativos y de la evolución del valor bursátil de la acción de PRISA, lo que ha sido tenido en cuenta en la estimación del valor razonable mencionado anteriormente.

7. Acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, periodo de devengo y de diferimiento en el pago

Los principios que regulan la Política de Remuneraciones de la Sociedad tienen en consideración los intereses de los accionistas y una gestión prudente del riesgo. Para ello, el sistema de remuneración está 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. La Sociedad trabaja para que el rendimiento económico financiero sea tal que salvaguarde e incremente el valor de la Compañía, con el fin de remunerar adecuadamente el riesgo que los accionistas asumen con la inversión de su capital. Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad tienen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría y que minoren dichos resultados.

Tal y como se recoge en la Política de Remuneraciones, las medidas para determinar una adecuada gestión del riesgo y promover la sostenibilidad de los resultados que ha establecido la Sociedad son las siguientes:

Retribución variable anual a corto plazo:

- No existe el derecho a obtener una retribución variable a corto plazo garantizada.
- Anualmente se define un sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar al Consejero Delegado. Los objetivos son fijados previamente por escrito y determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo de Administración.
- 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.
- Esta retribución se devenga de forma anual y su pago se realiza a ejercicio vencido dentro del primer semestre del año natural siguiente al año de generación.
- Para la retribución variable anual a corto plazo, el contrato del Consejero Delegado contiene una cláusula *clawback* que obliga al Consejero Delegado a la restitución de la retribución variable percibida en exceso en caso de que dentro del año siguiente a su abono, se produjera cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o modificación de las cuentas, resultados o datos económicos que pudieran incidir en la parte cuantitativa que se tuvo en cuenta para su concesión, con independencia de que el Consejero Delegado tuviera en ello alguna clase de responsabilidad o no.
- Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.

Retribución variable diferida a medio plazo:

- El contrato del Consejero Delegado así como las Condiciones Generales aprobadas por el Consejo de Administración de PRISA, que definen las características de la Retribución Diferida a medio plazo cuentan con una cláusula *clawback*, que le obliga a la restitución de la retribución variable percibida en exceso en caso de que dentro de los tres años siguientes a su percepción, el Consejo de Administración determinara que han concurrido las

circunstancias de acuerdo con lo que en cada momento establezca el Consejo de Administración.

- De acuerdo con la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de la CNMV, se contempla una limitación en la transmisión de las acciones entregadas, que en el caso del Consejero Delegado consiste en un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual hasta transcurridos al menos tres años desde su atribución, sin ser de aplicación sobre las acciones que deba enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Las cláusulas *clawback*, así como de mantenimiento de una parte de las acciones una vez entregadas, son también de aplicación a las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una repercusión material en el perfil de riesgo.

- *Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.*

8. Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros

Remuneración fija de los consejeros por su condición de tales:

La Política de Remuneraciones estableció en 2.000.000 euros el importe máximo total anual de la retribución a satisfacer por la Sociedad para el conjunto de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) (excluyendo la que perciban los consejeros ejecutivos).

La remuneración anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al Consejo de Administración la propuesta de distribución de su importe entre los distintos conceptos y entre los distintos consejeros, en la forma, momento y proporción que libremente considere tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno, la pertenencia y cargos atribuidos en Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

De dicho importe, el desglose de la retribución fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo de Administración, acordado por el Consejo de Administración para el ejercicio 2019 es el siguiente:

- a) Presidente del Consejo de Administración: El Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas la retribución fija del nuevo Presidente del Consejo de Administración.

- b) Miembros del Consejo de Administración, excluyendo al Presidente y al Consejero Delegado: 70.000 euros.
- c) Remuneración adicional por pertenencia a las diferentes Comisiones:
 - Miembros de la Comisión Delegada: 30.000 euros.
 - Retribución por participación en la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento y en la CNRGC: 20.000 euros anuales por consejero, siendo de dos veces esta cuantía para sus respectivos presidentes (i.e. 40.000 euros).

Con carácter transitorio y hasta la aprobación por la Junta General de Accionistas de PRISA de la modificación de la Política que contemplará la retribución específica del Sr. Monzón por su condición de Presidente no ejecutivo de PRISA, el Sr. Monzón seguirá devengando la misma retribución que actualmente le corresponde por su condición de consejero, miembro de la Comisión Delegada y Presidente de la CNRGC de acuerdo con la Política de Remuneraciones.

No obstante, una vez aprobada la modificación de la Política, la Sociedad hará los ajustes oportunos para que la retribución del Sr. Monzón sea la fijada en ésta, con efectos desde el 1 de enero de 2019.

Para el ejercicio en curso, como establece la Política, no está previsto el pago de dietas por participación en el Consejo de Administración y Comisiones.

- *Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.*

9. Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, la remuneración fija anual en metálico a percibir por el Consejero Delegado asciende a 500.000 euros.

- *Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del consejero*

10. Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del consejero

La Política de Remuneración contempla para el Consejero Delegado determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos:

i) Una póliza de seguro de vida y accidentes:

PRISA tiene suscrita una póliza con una compañía aseguradora que cubre las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, invalidez absoluta e invalidez permanente total por accidente, con un capital equivalente a una anualidad de la retribución total del beneficiario (retribución percibida en el año anterior).

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.

La póliza prevé un capital extra en caso de fallecimiento accidental o invalidez absoluta por accidente y un capital extra en caso de muerte por accidente de circulación.

Hasta el 31 de diciembre de 2018, los miembros del Consejo de Administración beneficiarios de esta póliza han sido exclusivamente el anterior Presidente, D. Manuel Polanco, y el Consejero Delegado.

Para el Consejero Delegado, el capital asegurado es el correspondiente a una anualidad de la retribución asociada a su cargo.

Para el año 2019, el capital asegurado del seguro de vida para el Consejero Delegado asciende a 738.920 euros, que se ha calculado tomando como base el salario fijo y la retribución variable efectiva resultante de aplicar al variable objetivo el grado de cumplimiento real en el ejercicio anterior.

Las primas de esta póliza son revisadas anualmente dependiendo de la siniestralidad de las pólizas colectivas del Grupo y varían en función de la edad de los asegurados. El importe de las primas se determina a lo largo del primer trimestre del ejercicio, por lo que el importe concreto de las primas correspondientes al Consejero Delegado para el ejercicio 2019 se desconoce a la fecha de preparación de este Informe, si bien, se estima que su importe será similar al del ejercicio 2018, cuya cuantía se refleja en el apartado B.14 de este Informe.

ii) Una póliza de seguro de salud privado:

PRISA contempla en la política aplicable a todos sus directivos, un seguro de salud privado en modalidad de reembolso de gastos. El Consejero Delegado así como su núcleo familiar son beneficiarios de dicho seguro, respetando los límites de edad que figuran en la correspondiente póliza. Igualmente ha sido beneficiario de esta póliza hasta su cese como tal el 31 de diciembre de 2018 el anterior Presidente del Consejo de Administración, D. Manuel Polanco.

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

Para el año 2019, la prima correspondiente al seguro de salud del Consejero Delegado asciende a 4.801 euros.

En la modificación de la Política de Remuneraciones que se propondrá en la próxima Junta General de Accionistas se incluirán, en su caso, las retribuciones en especie a las que tendrá derecho el nuevo Presidente del Consejo de Administración.

iii) Uso de un vehículo de compañía con conductor:

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

iv) Otros:

Por último, los consejeros tendrán derecho al reembolso de cualquier gasto asociado a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y Comisiones, siempre que se encuentren debidamente justificados.

El Presidente tendrá asimismo los medios necesarios para el adecuado desempeño de su cargo y funciones, de conformidad con las prácticas y políticas de la Sociedad.

Asimismo, PRISA tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para todos sus consejeros, incluido el Consejero Delegado, en las condiciones habituales de mercado para este tipo de seguros.

- *Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable. Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.*

11. Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el sistema de retribución variable del Consejero Delegado incluye actualmente dos componentes variables. Los criterios y objetivos concretos fijados para el año 2019 que se tienen en cuenta para la determinación de la retribución variable son los siguientes:

Retribución variable anual a corto plazo:

La retribución variable anual del Consejero Delegado es la regulada en su contrato con la Sociedad, según el cual, éste 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 CNRGC.

La Política establece que, en términos generales, esta retribución variable a corto plazo se determinará conforme a una escala de cumplimiento, 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 proporción más reducida, objetivos cualitativos.

En relación con el ejercicio 2019, los criterios que se tendrán en cuenta para determinar la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado serán los siguientes:

- Objetivos e indicadores:

La ponderación de objetivos es la siguiente: (i) 80% objetivos cuantitativos, y (ii) 20% objetivos cualitativos.

- Objetivos cuantitativos

Estos objetivos reflejan los resultados esperados para distintas métricas financieras consecuencia de las aportaciones del conjunto de los negocios y suponen medidas de los logros alcanzados en el ejercicio en dichos ámbitos.

Los parámetros utilizados por PRISA para el cálculo de la retribución a corto plazo están basados en indicadores cuantitativos de resultados financieros y en una evaluación cualitativa relativa a la evaluación del desempeño del consejero, (al igual que los utilizados con mayor frecuencia por las entidades cotizadas de acuerdo con el Informe sobre los informes de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas correspondientes al ejercicio 2017 publicado el 17 de octubre de 2018 por la CNMV (“Informe de la CNMV”), y en cumplimiento de la Recomendación 58 de la CNMV) así como al cumplimiento de objetivos individuales específicos y concretos.

En concreto, la medición cuantitativa de cumplimiento se realiza en base a los siguientes dos indicadores que reflejan los objetivos más relevantes del Grupo y con arreglo a la siguiente ponderación:

Métricas	Ponderación (sobre base 100)
EBITDA ajustado	50%
Generación de caja (<i>free cash flow</i>)	50%

Las métricas tendrán como base el presupuesto 2019. La escala a aplicar al cumplimiento de cada métrica básica para la determinación del variable será la siguiente.

Métricas	Grado de consecución							
	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago
EBITDA ajustado	<90%	0%	90%	50%	100%	100%	≥110%	130%
Generación de caja (<i>free cash flow</i>)	<90%	0%	90%	50%	100%	100%	≥110%	130%

Los puntos intermedios de los intervalos se calculan por interpolación lineal.

○ **Objetivos cualitativos**

La parte cualitativa incluirá variables de medida de desempeño individual, pudiendo el cumplimiento de éstos valorarse hasta un máximo del 130%. Con ello el pago máximo de la retribución variable por este concepto podría alcanzar un 26% de la retribución fija. Si los criterios cuantitativos han alcanzado el nivel de consecución máximo del 130%, estos alcanzarían un 104% de la retribución fija y el total de la retribución variable alcanzaría entonces el 130% de la retribución fija.

Estos objetivos valoran el desempeño individual y están relacionados tanto con su desempeño específico como con el modo de obtenerlos.

La evaluación del desempeño individual para el Consejero Delegado se realiza sobre los siguientes objetivos individualizados: i) impulsar la estrategia digital del grupo, ii) definir planes de sucesión para las posiciones claves de la organización y iii) revisión de aspectos específicos del modelo de gobernanza interno.

De acuerdo con el Informe de la CNMV, dicho parámetro cualitativo está alineado con las prácticas de mercado en relación con los sistemas de retribución variable a corto plazo para los consejeros ejecutivos.

- **Objetivos llave:**

Se aplicará un “objetivo llave” cuyo cumplimiento permitirá o no el devengo de la retribución variable a corto plazo, sobre la base del cumplimiento de los objetivos de EBITDA/EBIT ajustado y *free cash flow*. Este objetivo llave es el siguiente:

- El Resultado Neto 2019 de PRISA (el consolidado del Grupo), deberá ser igual o superior al 50% del Resultado Neto 2019 establecido en el Presupuesto aprobado por el Consejo de Administración.

El Resultado Neto (como objetivo llave) se ajustará por los gastos contabilizados en el año relacionados con el plan de Retribución Diferida a medio plazo, en caso de haberlos.

Los parámetros fundamentales del sistema de retribución variable a corto plazo son revisados anualmente por la CNRGC, habiéndose concluido que son los adecuados para medir la contribución del equipo directivo, incluido el Consejero Delegado, a los resultados de la Sociedad, asimismo, la CNRGC podrá realizar ajustes al objetivo llave por operaciones extraordinarias no presupuestadas, como por ejemplo ajustes al perímetro de consolidación, ventas de inmovilizado y otros efectos excepcionales, al alza o a la baja.

Al amparo de lo establecido en el artículo 28 del Reglamento del Consejo, 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 de la retribución variable a corto plazo se realiza a ejercicio vencido, por lo que la retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2019 se abonará, en su caso, en el ejercicio 2020.

Retribución variable diferida a medio plazo:

Los artículos 18 de los Estatutos Sociales y 32 del Reglamento del Consejo de Administración establecen que, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas, el Consejero Delegado podrá ser beneficiario de sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas, así como de cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones.

A la fecha de aprobación de este Informe, la remuneración del Consejero Delegado únicamente contempla, como retribución variable a largo plazo, su participación en el plan de Retribución Diferida a medio plazo para los ejercicios 2018-2020, que fue aprobado por la Junta de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018.

La Retribución Diferida tiene como objetivo alinear los intereses de sus beneficiarios (i.e. el Consejero Delegado, los altos directivos y determinados directivos de la Sociedad) con los de los accionistas de la Sociedad de acuerdo con el Plan Estratégico de la Sociedad para el periodo 2018-2020 (“Plan Estratégico”).

La Retribución Diferida contempla para los beneficiarios la asignación de un número de acciones teóricas (“RSUs”) que sirven de referencia para determinar, en su caso, la entrega de un número de acciones ordinarias de la Sociedad tras un periodo de referencia de tres años y siempre que se cumplan ciertos requisitos y sujeto al cumplimiento de sus objetivos: (i) Incremento de valor de la acción, (ii) EBITDA consolidado y (iii) *Cash Flow* consolidado.

La fecha de finalización de la Retribución Diferida está prevista en la fecha de entrega de las acciones, que se determinará por el Consejo de Administración dentro de los sesenta días naturales contados a partir de la fecha en la que el Consejo de Administración formule las cuentas anuales del año 2020.

Las características específicas de la Retribución Diferida son las siguientes:

- a) Establece unos objetivos transparentes, exigentes y medidos a medio plazo (i.e. a tres años).
- b) Incluye unas métricas y unas condiciones de devengo claramente vinculadas a la consecución de unos objetivos financieros exigentes y que potencien el valor para los accionistas.
- c) Los grados de consecución de los objetivos de la Retribución Diferida se han establecido, por la CNRGC, basándose en el Plan Estratégico de la Sociedad para el período 2018-2020.

Dichos objetivos se monitorizan periódicamente para asegurar que las condiciones acordadas se adapten, en la medida de lo necesario, a la preservación de los principios que subyacen al propósito original de la Retribución Diferida, a la vez que apoyan el interés de la Sociedad de evitar cualquier posible pérdida de competitividad en el mercado.

- d) Para percibir las acciones, el Consejero Delegado debe mantener una relación contractual con el Grupo PRISA durante el periodo de duración de la Retribución Diferida y hasta la fecha de entrega, salvo determinados supuestos de extinción de su relación por causa no imputable a él, que están debidamente recogidos en el documento que desarrolla las condiciones generales de la Retribución Diferida (“Condiciones Generales”).
- e) Con la finalidad de calcular el coeficiente devengado para cada nivel de consecución de objetivos del Consejero Delegado, se determina un nivel de incentivo máximo asignado y una escala de logro para cada una de las métricas.

Tanto el número de parámetros de medida, como los instrumentos de pago utilizados para determinar la Retribución Diferida, se encuentran alineados con las prácticas más utilizadas por las sociedades cotizadas, de acuerdo con el Informe de la CNMV.

- *Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo*

12. Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo

No se contempla para el ejercicio en curso ningún sistema de ahorro para los actuales consejeros.

- *Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.*

13. Pagos o indemnizaciones por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, en su condición de tal, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero

Los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) no tienen derecho a indemnizaciones en caso de terminación de sus funciones como consejero.

El contrato del Consejero Delegado prevé las indemnizaciones que se explican en los subapartados 14 y 15 siguientes.

14. Pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción

El contrato del Consejero Delegado establece, para determinados casos, el pago de contraprestaciones por: (i) el cumplimiento de un pacto de no competencia post contractual, (ii) la extinción de la relación con la Sociedad por decisión de ésta, cuando no suponga por parte del Consejero Delegado el hecho de incurrir en cualquiera de las conductas que la legislación laboral vigente previene como causas justas de despido, (iii) el vencimiento del contrato, y (iv) la extinción del contrato por decisión del Consejero Delegado basada en el incumplimiento grave y culpable de la Sociedad.

Se ofrece mayor detalle sobre estos pactos en el apartado correspondiente a las condiciones del contrato del Consejero Delegado (i.e. subapartado 15 del apartado A.1).

Al amparo de lo previsto en el contrato de consejero ejecutivo del Sr. Polanco, el consejero tenía derecho a percibir el importe de 230.000 euros para retribuir su pacto de no competencia. Dicho pacto se mantuvo vigente, una vez resuelto el contrato, y así lo recoge la Política de Remuneraciones, para el supuesto de su cese como Presidente antes del 31 de diciembre de 2019. El Consejo de Administración, en su sesión de 26 de febrero de 2019, ha adoptado los acuerdos necesarios para el pago de este importe como se menciona en el apartado B.10.

- *Condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos*

15. Condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Delegado de la Sociedad incluye las cláusulas que acostumbra a incluirse en este tipo de contratos, atendiendo a las prácticas habituales del mercado en esta materia, y con la finalidad de atraer y retener a los profesionales más destacados y salvaguardar los legítimos intereses de la Compañía.

A continuación, y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la LSC, y en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración, se exponen los términos y condiciones esenciales del Consejero Delegado:

- a) Duración: El contrato tiene una duración de cuatro años a contar desde el 4 de septiembre de 2017.

- b) Exclusividad y no concurrencia: El contrato del Consejero Delegado incluye una cláusula de prestación de servicios de manera exclusiva para la Sociedad y el Grupo PRISA, no pudiendo prestar servicios o desarrollar actividades profesionales, bajo cualquier relación contractual, a otras personas o entidades. Asimismo, el contrato del Consejero Delegado incluye una específica prohibición de no concurrencia.
- c) Plazo de preaviso: En el caso de extinción del contrato por decisión del Consejero Delegado, éste deberá remitir comunicación a la Sociedad indicando tal circunstancia con al menos tres meses de antelación. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, el Consejero Delegado tendrá la obligación de abonar la retribución fija en metálico con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de preaviso incumplido.

La Sociedad, en caso de desistimiento empresarial, deberá preavisar con al menos tres meses de antelación. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la Sociedad tendrá la obligación de abonar la retribución fija en metálico con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de preaviso incumplido.

- d) Indemnizaciones: El contrato del Consejero Delegado contempla las siguientes compensaciones: (i) una indemnización equivalente a dieciocho meses de su retribución fija y variable anual, en el supuesto de que el contrato se extinga como consecuencia de su vencimiento. Igualmente, en este caso, el Consejero Delegado tendrá derecho como parte de su liquidación a la parte proporcional de la retribución variable objetivo (i.e. 300.000 euros) y del incentivo plurianual que, en su caso, le corresponda; (ii) la indemnización laboral que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable por sus relaciones laborales comunes en suspenso, más una indemnización equivalente a una anualidad y seis meses de su retribución fija y variable en metálico, en caso de que la Sociedad decidiese extinguir su contrato por causas diferentes a las contempladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y; (iii) la indemnización laboral que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable por las relaciones laborales comunes en suspenso, más una indemnización equivalente a una anualidad y seis meses de su retribución fija y variable anual en metálico, en el caso de que el cese se produzca por voluntad del Consejero Delegado, por incumplimiento grave y culpable de la Sociedad respecto a las obligaciones establecidas en el contrato.

Adicionalmente la extinción de la relación mercantil del Consejero Delegado dará derecho a percibir una indemnización complementaria equivalente a la cuantía en que estuviera en dicho momento establecida la prestación por desempleo, tomando como referencia la base máxima de cotización y asimismo el máximo periodo en que dicha prestación se concediera. En todo caso, en el supuesto de que el Consejero Delegado obtuviera el pago de la prestación por desempleo por parte del organismo público correspondiente, vendrá obligado a reintegrar a la Sociedad el importe que hubiera percibido como tal indemnización complementaria, si bien, hasta el importe de la cuantía percibida como prestación, debiendo efectuar la devolución en un plazo máximo de un mes a contar desde la fecha en que le fuera reconocida la prestación por desempleo.

En el supuesto de que se produzca la extinción del contrato entre la Compañía y el Consejero Delegado por cualquier causa no imputable a éste, percibirá la parte proporcional de la remuneración variable a corto plazo en función del tiempo trabajado durante el ejercicio. No se abonará la retribución variable correspondiente al ejercicio en que causara baja el Consejero Delegado, si ésta fuera decidida por la empresa por incumplimiento grave de las obligaciones del mismo, o por dimisión o baja voluntaria del propio Consejero Delegado, salvo que en este último supuesto dicha dimisión o baja se produjera en los dos últimos meses del ejercicio, en cuyo caso se percibirá la parte proporcional de la retribución variable que corresponda, siempre que se alcanzasen los objetivos anuales previstos.

- e) No competencia post contractual: El contrato del Consejero Delegado incluye una cláusula de no competencia post contractual en virtud de la cual el Consejero Delegado se obliga (i) a no prestar servicios a empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA durante un periodo de seis meses, y (ii) a no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido en los 12 meses anteriores a la fecha de extinción del contrato a la plantilla del Grupo PRISA, ni contribuir a que ningún trabajador del Grupo PRISA abandone el mismo.

El Consejero Delegado percibiría, como contraprestación económica a dichas obligaciones, una compensación equivalente a seis mensualidades del último salario bruto fijo que estuviera percibiendo al tiempo de la extinción del contrato. En el supuesto de incumplimiento del citado pacto de no competencia post contractual, el Consejero Delegado estará obligado a reintegrar el importe de la compensación y una indemnización

en un importe igual a seis mensualidades del último salario fijo percibido.

- f) Cláusula “clawback”: En términos generales, el contrato del Consejero Delegado incluye una cláusula según la cual la Sociedad puede reclamar el reembolso de los importes percibidos por éste en exceso en concepto de retribución variable anual y plurianual, en caso de que en el año siguiente a su liquidación y abono se ponga de manifiesto cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o modificación de las cuentas, resultados o datos económicos que pudieran incidir en la parte cuantitativa que se consideró para su concesión.
- g) Secreto profesional y deber de confidencialidad: El contrato del Consejero Delegado de PRISA incluye la obligación de guardar el secreto profesional. El deber de confidencialidad se regula en el artículo 34 del Reglamento del Consejo, y se extiende aun cuando el consejero haya cesado en su cargo.

- *La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo*

16. La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo

La Política de Remuneraciones no contempla ninguna otra remuneración no mencionada en los apartados anteriores para los consejeros.

- *Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones*

17. Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones

La Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de conceder anticipos, créditos y garantías a los consejeros.

- *La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso*

18. La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso

No se prevé, para el ejercicio en curso, remuneración alguna por parte de entidades del Grupo a cualquiera de los miembros que forman parte del Consejo de Administración, salvo en el caso de D. Manuel Polanco. El Consejo de Administración ha propuesto que la sociedad Prisa Noticias remunere al Sr. Polanco, por su condición de Presidente no ejecutivo, en un importe máximo de 50.000 euros anuales.

A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- *Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.*
- *Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.*
- *Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.*

Como se ha expuesto en detalle en el apartado A.1 anterior de este Informe, el Consejo de Administración tiene previsto proponer a la Junta General de Accionistas la modificación de la actual Política de Remuneraciones, al objeto de incluir el detalle de la retribución específica aplicable al nuevo Presidente del Consejo de Administración con efectos 1 de enero de 2019.

A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.prisa.com/uploads/2018/04/nueva-politica-de-remuneraciones-de-los-consejeros.pdf>

A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El acuerdo recibió el voto favorable del 99,69% de los votos emitidos, en los términos que se recogen en el apartado B.4.

De acuerdo con la información facilitada en el Informe de la CNMV, en las juntas generales de accionistas celebradas en 2017 por parte de sociedades cotizadas que no pertenecen al Ibex 35, se alcanzó un voto favorable superior al 95% sobre los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros en un 44% de estas entidades.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Los conceptos retributivos devengados en el ejercicio 2018 se corresponden con los principios, fundamentos y composición del sistema retributivo vigente de acuerdo con la Política de Remuneraciones, que se ha descrito en el apartado A.1 anterior.

Como se ha mencionado en el apartado A.1, conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la LSC, la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 25 de abril de 2018, es de aplicación durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020 salvo que la Junta General de Accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

Esta Política sustituyó a la anterior política de remuneraciones de los consejeros 2017-2019 (“Política de Remuneraciones 2017-2019”) y fue de aplicación con efectos desde el 1 de enero de 2018. No obstante, la Política de Remuneraciones establece que son válidas las retribuciones que se hubieran satisfecho en 2018 hasta la fecha de su aprobación, a los consejeros o a antiguos consejeros al amparo de la Política de Remuneraciones 2017-2019.

En concreto, el proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones en 2018 y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del Informe es el siguiente:

1. Consejeros en su condición de tales (no ejecutivos)

Su remuneración está establecida en la Política de Remuneraciones, la cual modificó el importe de las remuneraciones de los consejeros no ejecutivos que estaban establecidos en la Política de Remuneraciones 2017-2019. Se detalla la variación de la remuneración de los consejeros no ejecutivos en el apartado B.5.

2. Consejeros ejecutivos

De acuerdo con su contrato y la Política de Remuneraciones, el Consejero Delegado ha devengado en 2018 las siguientes retribuciones: (i) una retribución fija de 500.000 euros, (ii) un importe en metálico en relación con la retribución variable anual a corto plazo de 2018, detallado en el apartado B.7, (iii) los importes correspondientes a las primas de un seguro de vida y accidentes y de un seguro de salud que se describen en el apartado B.14, y (iv) un vehículo de compañía con conductor.

Las actuaciones, asuntos y decisiones adoptadas por la CNRGC y el Consejo de Administración de acuerdo con las facultades descritas en el apartado A.1.3, han sido las siguientes:

La CNRGC elevó al Consejo (que, a su vez, propuso a la Junta General de Accionistas) las bases de la nueva Política de Remuneraciones de los consejeros, estableciendo los criterios remunerativos para los consejeros ejecutivos y no ejecutivos, con efectos desde el 1 de enero de 2018.

Asimismo, y en lo que a la retribución variable se refiere, la CNRGC propuso al Consejo de Administración los criterios para la retribución variable del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2018, estableciendo los objetivos, la ponderación de las métricas, así como la escala a aplicar al cumplimiento de cada una de ellas. Todo ello fue aprobado por el Consejo de Administración.

La CNRGC y el Consejo, han adoptado, en el –ámbito de sus respectivas competencias– las distintas decisiones a las que se hace referencia a lo largo de este Informe en relación con el plan de Retribución Diferida a medio plazo para los ejercicios 2018-2020, que fue aprobado por la Junta de Accionistas celebrada en abril de 2018.

2.1. En relación con la retribución variable anual a corto plazo:

Como ya se hizo constar en el Informe de Remuneraciones del ejercicio anterior, para determinar la retribución variable del Consejero Delegado son de aplicación dos objetivos llave cuyo cumplimiento conjunto permite el devengo de la retribución variable, sobre la base del cumplimiento de los objetivos cuantitativos (de EBITDA ajustado y de

Free Cash Flow, ponderando cada uno de ellos un 50% en los objetivos cuantitativos) y de los objetivos cualitativos.

Los objetivos llave son los siguientes: (i) resultado neto positivo y (ii) cumplimiento del plan de ahorro presupuestado con el incremento de EBITDA asociado; pudiendo la CNRGC realizar ajustes a los objetivos llave por operaciones o circunstancias extraordinarias, tales como ajustes al perímetro de consolidación, ventas de inmovilizado y otros efectos excepcionales, al alza o a la baja.

El objetivo de plan de ahorro ha sido cumplido en su totalidad y, en cuanto al resultado neto, la CNRGC ha considerado oportuno tomar como referencia para determinar su comportamiento la cuantía del resultado neto antes de los ajustes realizados por deterioros del fondo de comercio de Media Capital y de créditos fiscales, habida cuenta de la naturaleza de éstos. Dicha cuantía ha resultado positiva por lo que este objetivo llave ha resultado igualmente cumplido.

De acuerdo con lo anterior, la CNRGC, en sus reuniones de 29 de enero y 26 de febrero de 2019, ha determinado y valorado el grado de consecución de los objetivos establecidos para la percepción de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado, devengada en 2018 y ha propuesto al Consejo de Administración el importe a abonar por este concepto. El Consejo de Administración celebrado el día 26 de febrero de 2019 ha aprobado la propuesta de la CNRGC.

De conformidad con lo anterior, el grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos es del 100,8% para el objetivo de EBITDA y del 130% para el objetivo de *free cash flow* (lo que significa un cumplimiento de los objetivos cuantitativos del 115,4% de la retribución fija, y del 125% en el caso de los objetivos cualitativos).

El grado de cumplimiento total asciende a un 117,3%, con lo que la retribución variable que el Consejero Delegado ha devengado en 2018 asciende a 351.950 euros.

2.2. En relación con la retribución variable diferida a medio plazo:

- El plan que determina la Retribución Diferida fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 25 de abril de 2018, quien facultó al Consejo de Administración para que con facultad expresa de sustitución a favor de cualquiera de sus miembros, de las Comisiones, o de cualquier otro apoderado, pudiera adoptar cuantos acuerdos y firmar cuantos documentos públicos fueran necesarios o convenientes para administrar el plan de Retribución Diferida 2018-2020.

- El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, aprobó los beneficiarios y propuesta de distribución del Plan, así como las Condiciones Generales que definen las características de la Retribución Diferida, concediendo facultades a la CNRGC para tomar determinados acuerdos en relación con la administración de esta retribución.
- En este sentido, la CNRGC adoptó el 24 de julio de 2018, de conformidad con el Reglamento del Consejo, el acuerdo sobre la Retribución Diferida en el que fijó los objetivos de EBITDA y *Cash Flow* a los que está referenciado el incentivo, de acuerdo con el Plan Estratégico aprobado por el Consejo de Administración el 24 de julio de 2018. Asimismo, la CNRGC determinó en la misma fecha y de acuerdo con lo aprobado por la Junta General, el valor inicial de referencia de la acción de PRISA definido en las Condiciones Generales de la Retribución Diferida en 1,7737 euros.

Durante el año 2018, PRISA ha contado con el asesoramiento externo de Garrigues Human Capital Services para el diseño e implantación de la Retribución Diferida.

El importe de la retribución total de los consejeros que se hace constar en el apartado C de este Informe, en el que se sigue el criterio de devengo fijado en la “Circular 2/2018 de la CNMV, por el que se establece el modelo de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas”, difiere del importe total de las retribuciones de los consejeros que se hacen constar en la Memoria de las Cuentas Anuales y en la Información Financiera Semestral de PRISA del ejercicio 2018, al corresponderse este importe con el registro contable del gasto.

B.2 *Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.*

La CNRGC vela por la observancia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de los altos directivos e informa al Consejo de las propuestas relativas a los términos de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos de la Sociedad y verifica el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estén sujetos.

En este sentido, el Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC determina los objetivos de los que depende el abono de la retribución variable del Consejero Delegado, su peso y métricas al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su nivel de cumplimiento una vez finalizado el mismo.

Para la evaluación del cumplimiento de los objetivos, la CNRGC se apoya en la información proporcionada por las Direcciones Financiera y de Recursos Humanos de la Compañía.

Además, en caso de que los auditores de la Sociedad, en su informe anual de auditoría emitieran una opinión con salvedades que afectara a los objetivos de la retribución variable del Consejero Delegado, el Consejo de Administración de PRISA los deberá tener en cuenta para determinar esta retribución variable.

Por último, la Sociedad tiene implantado un sistema de gestión del riesgo que se aplica a todas las entidades del Grupo, incluyendo las sociedades participadas sobre las que se tiene capacidad de gestión, que funciona de forma integral por unidad de negocio, consolidándose dicha gestión a nivel corporativo.

El Grupo realiza un seguimiento continuado de los riesgos más significativos, incluidos los fiscales, que pudieran afectar a las unidades de negocio. Para ello, dispone de un mapa de riesgos, como herramienta de representación gráfica de los riesgos inherentes al Grupo, que es utilizado para identificar y valorar los riesgos que afectan al desarrollo de las actividades de las distintas unidades de negocio. La identificación de los riesgos y de los procesos que gestionan cada uno de los riesgos considerados es realizada por las Direcciones Generales de las unidades de negocio y del corporativo, y agregada y homogeneizada por la Dirección de Auditoría Interna del Grupo. El mapa de riesgos del Grupo es reportado a la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento que hace de forma continuada un seguimiento de los principales riesgos identificados. Al menos una vez al año, el Consejo de Administración es informado del mapa de riesgos del Grupo.

Las direcciones respectivas de los negocios identifican tanto los responsables de la gestión de cada riesgo como los planes de acción y controles asociados.

Por otra parte, la Sociedad dispone de un modelo del control interno sobre la información financiera (SCIIF). El Consejo de Administración de Prisa tiene asignadas entre sus funciones, tal y como se establece en el Reglamento del Consejo, la supervisión de los sistemas internos de información y control. El Consejo de Administración se apoya para el desarrollo de estas funciones en la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento de Prisa, entre cuyas responsabilidades está el supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera de la Sociedad y de su Grupo. La Comisión supervisa, a su vez, a la unidad de Auditoría Interna para que esta vele por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno. El objetivo de auditoría interna es proveer a la Dirección del Grupo y al Comité de Auditoría de una seguridad razonable de que el entorno y los sistemas de control interno operativos en las sociedades del Grupo han sido correctamente concebidos y gestionados. Para ello, auditoría interna supervisa el diseño y alcance del modelo de control interno sobre la información financiera del Grupo, y posteriormente realiza la evaluación del funcionamiento de las actividades de control definidas en el modelo.

La efectiva implantación del modelo de control interno es responsabilidad del Consejero Delegado y el Director General Financiero de Prisa, así como de los Consejeros Delegados y Directores Generales de las unidades de negocio del Grupo que intervienen en la preparación de la información financiera que sirve de base para la elaboración de los estados financieros del Grupo.

La Comisión de Auditoría evaluará periódicamente que la función de control y gestión de riesgos se ejerce con la debida independencia, verificando que se han implantado los procesos adecuados para que la dirección, la propia Comisión y el Consejo puedan conocer si el sistema de control y gestión de riesgos ha funcionado de acuerdo con las políticas y criterios aprobados por el Consejo.

El sistema de control interno de la información financiera es auditado por el auditor de cuentas del Grupo que emite su opinión sobre la efectividad del control interno en un informe de seguridad razonable de acuerdo con la Norma ISAE 3000.

La Política de Remuneraciones que, con efectos 1 de enero de 2018, sustituyó a la anterior Política de Remuneraciones 2017-2019, se enmarca dentro del proyecto de actualización del sistema de gobierno corporativo interno de la Sociedad, para su alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo, y que se estimó beneficioso para la organización y administración de la Sociedad.

En particular, las modificaciones incluidas en la Política han tenido como finalidad: (i) adecuar la Política de Remuneraciones a la nueva estructura de gobierno corporativo de la Sociedad, debido a los cambios significativos en

el accionariado y en la composición del Consejo de Administración de la Sociedad; (ii) alinear la estructura retributiva de los consejeros con la estrategia general del Grupo; y (iii) promover un sistema de incentivos que garantice la orientación a resultados y la creación de valor para el accionista de forma sostenible en el medio y largo plazo.

Las diferentes acciones adoptadas por la Sociedad para (i) reducir la exposición a riesgos excesivos, (ii) ajustar la remuneración a los intereses de la Sociedad a largo plazo y (iii) alcanzar un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la retribución de los consejeros, se han descrito previamente en el apartado A.1 de este Informe. Además, como también se detalla en el citado apartado, únicamente los consejeros ejecutivos son partícipes de sistemas de retribución variable, evitando así que una retribución variable pueda comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

Como ya se indica en el subapartado 7, del apartado A.1, la remuneración variable incluye las siguientes previsiones para reducir los riesgos:

- Anualmente se define un sistema de retribución variable a corto plazo atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar al Consejero Delegado. Los objetivos son fijados previamente por escrito y determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo de Administración. El sistema de retribución variable anual a corto plazo para el ejercicio 2018 se detalla en el apartado B.7.
- No existe el derecho a obtener una retribución variable anual a corto plazo garantizada.
- Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.
- 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.
- El contrato del actual Consejero Delegado 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 cláusula tiene efectos para todas las remuneraciones variables percibidas a partir de la entrada en vigor de su contrato con la Compañía, esto es, desde el 4 de septiembre de 2017 y es aplicable dentro del año siguiente al abono de la correspondiente retribución variable.

- Además, la Remuneración Diferida a medio plazo aprobada para el periodo 2018-2020 por la Junta General de Accionistas y descrita en detalle en el apartado A.1 de este Informe, contempla, considerando la duración de esta remuneración variable, una cláusula *clawback* específica, que obliga al Consejero Delegado a la restitución de la retribución variable percibida en caso de que dentro de los tres años siguientes a su percepción hayan concurrido las circunstancias determinadas por el Consejo de Administración que obliguen a la devolución de las acciones entregadas o su equivalente en metálico. Esta cláusula *clawback* también es de aplicación al resto de beneficiarios del plan (i.e. altos directivos y otros directivos del Grupo) siendo, el plazo de aplicación, en su caso, de dos años en lugar de tres.

B.3 *Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.*

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

1. Cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente

En cumplimiento con lo establecido en la Política de Remuneraciones, la remuneración devengada en 2018 por los consejeros ha sido la siguiente:

- Los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2018 los importes que se determinan en la Política de Remuneraciones y que se detallan en el apartado B.5, tanto por su pertenencia al Consejo de Administración y a las diferentes Comisiones, como en su caso, por su presidencia.
- El importe total devengado por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en 2018, asciende a 1.585 miles de euros, cumpliendo con el límite máximo total anual establecido en la Política de Remuneraciones (i.e. 2.000.000 euros).
- D. Manuel Polanco, Presidente no ejecutivo hasta el 31 de diciembre de 2018, ha percibido en 2018: (i) una remuneración de 500.000 euros, en atención a la dedicación requerida por las funciones institucionales y de representación de la Sociedad al más alto nivel, según está previsto en la Política de Remuneraciones, (ii) los importes correspondientes a las primas de un seguro de vida y accidentes y de un seguro de salud que se describen en el apartado

B.14, y (iii) el uso, en el ejercicio de sus funciones como Presidente no ejecutivo, de un vehículo de compañía con conductor.

- El Consejero Delegado ha devengado en 2018: (i) un componente fijo de 500.000 euros, (ii) un importe en metálico en relación con la retribución variable anual a corto plazo, detallado en el apartado B.7 y que se abonará en 2019, (iii) los importes correspondientes a las primas de un seguro de vida y accidentes y de un seguro de salud que se describen en el apartado B.14, y (iv) el uso de un vehículo de compañía con conductor.

2. Relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros

Como se expone en el apartado B.1, las modificaciones en la remuneración de los consejeros, como consecuencia del cambio de la Política de Remuneraciones, han permitido a la Sociedad adecuar estas retribuciones a la nueva estructura de gobierno corporativo de la Sociedad y la estrategia del Grupo.

Para adecuar la remuneración del Consejero Delegado al rendimiento a corto y largo plazo de PRISA, la Política establece dos componentes retributivos: (i) una retribución variable anual a corto plazo cuyos objetivos se determinan de forma anual y están ligados, en un porcentaje significativo (i.e. 80%) a objetivos financieros de la Sociedad, y (ii) una Remuneración Diferida a medio plazo, cuyos objetivos están ligados al Plan Estratégico de PRISA de ese periodo y a la creación de valor a medio plazo.

Los sistemas de retribución variable a corto y medio plazo incorporan medidas que tienen en cuenta posibles variaciones en los resultados de la Sociedad entre las que se encuentran:

- Incluyen escalas de consecución definidas para cada objetivo en base a los resultados alcanzados por la Sociedad. En consecuencia, cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad a corto o largo plazo afectará al grado de consecución de los objetivos y de forma directa al importe de las remuneraciones variables que le puedan corresponder, en su caso, al Consejero Delegado.

- Únicamente cuando el Consejo de Administración haya formulado las correspondientes cuentas anuales con las que se determine el grado de consecución de los objetivos, se devengarán los sistemas de retribución variable a corto o largo plazo, ligados a objetivos financieros de la Sociedad.
- Además, la Retribución Diferida a medio plazo contempla la obligación de mantener la propiedad de un determinado número de las acciones que se pueda percibir al amparo de este plan.
- Toda la remuneración de carácter variable del Consejero Delegado está sometida a 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.

B.4 *Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:*

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	438.655.708	100%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.333.747	0,30%
Votos a favor	437.321.928	99,70%
Abstenciones	33	0,00%

B.5 *Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.*

Como se menciona en el apartado B.1, con la entrada en vigor de la Política de Remuneraciones se modifican, entre otras cuestiones, las remuneraciones de los consejeros no ejecutivos, en relación con las establecidas en la Política de Remuneraciones 2017-2019.

La variación de los componentes fijos devengados en 2018 respecto a los devengados en el ejercicio 2017, viene motivada en atención a la aplicación, hasta la entrada en vigor de la actual Política de Remuneraciones, de la Política de Remuneraciones 2017-2019.

En concreto, las variaciones que se produjeron son las siguientes:

- Se reduce de 75.000 a 70.000 euros el importe máximo de la retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración. Este importe es abonado íntegramente en metálico y prorrateado mensualmente. Se ha eliminado, por tanto, la posibilidad de que los consejeros, a su elección, puedan percibir un 40% de su remuneración en acciones de la Sociedad, tal y como preveía la Política de Remuneraciones 2017-2019. En concreto, y en relación con los actuales consejeros de la Compañía, en 2017 se abonó parte de la remuneración en acciones a D. Roberto Alcántara Rojas, D. Khalid Bin Thani Abdullah Al Thani, y D. Waleed Ahmad Ibrahim.
- La Política de Remuneraciones establece que los consejeros no percibirán dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones. En este sentido, la Política de Remuneraciones 2017-2019 establecía que los consejeros podían recibir dietas por asistencia a las reuniones, siendo estos importes de 5.000 euros para los presidentes de las Comisiones y de 2.500 euros para los vocales del Consejo de Administración, de la Comisión Delegada y de las Comisiones.
- La retribución máxima anual por participación en la Comisión Delegada es de 30.000 euros por consejero, frente a los 75.000 euros previstos en la Política de Remuneraciones 2017-2019. La retribución anual por participación en la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento y en la CNRGC es de 20.000 euros por consejero, siendo de dos veces esta cuantía para sus respectivos presidentes (i.e. 40.000 euros). En la Política de Remuneraciones 2017-2019 estos importes eran 9.500 y 19.000 euros pero a dichos importes se les incrementaban las dietas por asistencia que de acuerdo con la nueva Política de Remuneraciones ya no se abonan.
- De acuerdo con la Política de Remuneraciones, D. Manuel Polanco, Presidente no ejecutivo hasta el 31 de diciembre de 2018, tenía derecho a percibir una remuneración fija bruta anual de 500.000 euros, por su condición de consejero y de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, en efectivo y prorrateada mensualmente. La retribución correspondiente al ejercicio 2018 (i.e. 500.000 euros) se ha abonado de la siguiente forma: i) hasta la aprobación de la Política de Remuneraciones, D. Manuel Polanco ha continuado percibiendo la retribución mensual que le correspondía con arreglo al contrato de arrendamiento de servicios que mantenía con la Sociedad (i.e. 460.420 euros anuales), por un importe total de 153 miles de euros que se encuentran registrados como un sueldo y (ii) la diferencia hasta los 500.000 euros, esto es, 347 miles de euros, se han registrado dentro de la remuneración fija de los consejeros.

En concreto, el importe de las retribuciones individuales devengadas en 2018 por los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) ha sido el siguiente:

- D. Manuel Polanco Moreno: 500 miles de euros de retribución en metálico.

Además, y de acuerdo con lo previsto en la Política de Remuneraciones, con ocasión del cese en diciembre de 2018 en el cargo de Presidente no Ejecutivo de D. Manuel Polanco, es de aplicación la compensación prevista en la cláusula de no competencia post contractual de un año de duración establecida en su anterior contrato de prestación de servicios como consejero ejecutivo, que fue diferida con motivo de su nombramiento como Presidente del Consejo. La cuantía que le corresponde percibir a D. Manuel Polanco por este concepto asciende a 230.000 euros.

El Sr. Polanco fue beneficiario en el ejercicio 2018 de un seguro de vida y accidentes y de un seguro de salud cuyos importes se detallan en el apartado B.14.

- D. Francisco Javier Monzón de Cáceres: 140 miles de euros de retribución en metálico.
- D. Roberto Alcántara Rojas: 93 miles de euros de retribución en metálico.
- D. Waleed Ahmad Ibrahim Al'Sadi: 90 miles de euros de retribución en metálico.
- D. Khalid Bin Thani Abdullah Al Thani: 77 miles de euros de retribución en metálico.
- Amber Capital UK LLP (representado por D. Fernando Martínez Albacete): 54 miles de euros de retribución en metálico.
- D. Javier de Jaime Guijarro: 70 miles de euros de retribución en metálico.
- D. Dominique D'Hinnin: 130 miles de euros de retribución en metálico.
- Dña. Sonia Dulá: 90 miles de euros de retribución en metálico.
- D. José Francisco Gil Díaz: 70 miles de euros de retribución en metálico.
- D. Francisco Javier Gómez-Navarro Navarrete: 92 miles de euros de retribución en metálico.
- D. Joseph Oughourlian: 120 miles de euros de retribución en metálico.

- D. John Paton (que fue consejero de la Sociedad hasta el 24 de abril de 2018): 40 miles de euros de retribución en metálico.

De forma adicional, el Sr. Paton percibió en el ejercicio 2018 remuneración por su pertenencia al consejo de otras sociedades del grupo PRISA por importe de 14 miles de euros en metálico.

De acuerdo con lo anterior, el importe total devengado por todos los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en 2018 asciende a 1.585 miles de euros, lo que supone respecto al importe total percibido por todos los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) que lo fueron en 2017 (incluyendo las dietas por asistencia a las reuniones), una reducción de 560 miles de euros.

La reducción de la retribución total devengada en 2018 por los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en relación con el ejercicio anterior se debe principalmente a los cambios en la composición del Consejo de Administración.

B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

El Consejero Delegado, único consejero ejecutivo en el ejercicio 2018, devengó las siguientes retribuciones fijas durante este ejercicio:

- El importe de la remuneración fija anual de 2018 se mantiene, desde la firma del contrato del Consejero Delegado en septiembre de 2017, en 500.000 euros. La retribución devengada por el Consejero Delegado en el año 2017 se correspondió con el importe anual, prorrateado por el periodo de tiempo en el que comenzó a desempeñar las funciones como Consejero Delegado de PRISA (i.e. el 4 de septiembre hasta el 31 de diciembre de 2017), lo que supone 338.000 euros de variación sobre la retribución percibida en 2018, que se devenga por todo el ejercicio.
- El importe de la prima anual correspondiente a la póliza de seguro de vida y accidentes, de la que es único beneficiario desde el 1 de enero de 2018, ascendió a 1.045,35 euros (855,75 euros por el seguro de vida y 189,60 euros por el de accidentes). En el ejercicio 2017 el Consejero Delegado fue beneficiario de una póliza de seguro de vida desde su nombramiento como consejero, el 30 de junio de 2017, cuyo importe ascendió a 695,66 euros. Con anterioridad, fue beneficiario de una póliza de seguro de vida como miembro de alta dirección por el periodo hasta el 30 de junio de 2017, siendo su importe de 650,04 euros. Como Consejero Ejecutivo es beneficiario de un seguro de accidentes desde el 30 de junio de 2017 siendo el importe de la prima abonada en 2017 de 89,64 euros.

- El importe de la prima correspondiente a la póliza de seguro de salud fue de 4.718,40 euros en 2018, mientras que en el año 2017 el Consejero Delegado fue beneficiario de (i) una póliza de seguro médico hasta el 30 de junio de 2017 cuya prima fue abonada por PRISA Noticias y ascendió a 2.617,50 euros y (ii) de una póliza de seguro de salud como consejero de PRISA, cuya prima fue del mismo importe, desde su nombramiento como consejero hasta el fin del ejercicio.
- El Consejero Delegado ha hecho uso, en el ejercicio de sus funciones como consejero, de un vehículo de compañía, de acuerdo con la política de flota de vehículos de Grupo PRISA.

El importe total devengado por el Consejero Delegado, único consejero ejecutivo en 2018 asciende a 858 miles de euros, lo que supone una reducción sobre lo percibido en el ejercicio 2017 por todos los que eran consejeros ejecutivos en 2017 (i.e. D. Juan Luis Cebrián, D. Manuel Polanco, D. José Luis Sainz hasta septiembre de 2017 y D. Manuel Mirat desde julio de 2017) de 6.619 miles de euros.

En el ejercicio 2017 el Consejo de Administración contó con tres consejeros ejecutivos en cada momento (i.e. Juan Luis Cebrián, Manuel Polanco y, desde el mes de septiembre de 2017 y en sustitución de José Luis Sainz, el actual Consejero Delegado, D. Manuel Mirat), mientras que en el ejercicio 2018 el único consejero ejecutivo es el Sr. Mirat, siendo por tanto ésta la razón de la variación en el importe total de las retribuciones devengadas en un año respecto al otro.

B.7 *Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.*

En particular:

- *Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.*

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- *Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.*
- *En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.*

Tal y como establece la Política de Remuneraciones, únicamente el Consejero Delegado fue partícipe de sistemas de retribución variable durante el ejercicio 2018.

El sistema de retribución variable del Consejero Delegado incluye dos componentes variables:

(i) Retribución variable anual a corto plazo:

Tanto el contrato del Consejero Delegado, como la Política de Remuneraciones contemplan su participación en la retribución variable anual a corto plazo.

Atendiendo a lo establecido en el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la CNRGC informó al Consejo de Administración, en febrero de 2019, sobre la propuesta relativa a los términos de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado para el ejercicio 2018.

En este sentido, el periodo de devengo de la retribución variable a corto plazo del ejercicio 2018 fue del 1 de enero al 31 de diciembre de dicho año.

La retribución variable objetivo a corto plazo del Consejero Delegado, para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos para 2018, ascendía a 300.000 euros. Este importe podía incrementarse hasta un 130% (i.e. 390.000 euros) en el caso de que el grado de cumplimiento de los objetivos fijados fuese superior al 100%.

Los criterios que se han tenido en cuenta para determinar la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado son los siguientes:

- **Objetivos e indicadores:**

La ponderación de objetivos es la siguiente: (i) 80% objetivos cuantitativos, y (ii) 20% objetivos cualitativos.

Como ya se hizo constar en el Informe de Remuneraciones del ejercicio anterior, para determinar la retribución variable del Consejero Delegado son de aplicación dos objetivos llave cuyo cumplimiento conjunto permite el devengo de la retribución variable, sobre la base del cumplimiento de los objetivos cuantitativos (de EBITDA ajustado y de Free Cash Flow, ponderando cada uno de ellos un 50% en los objetivos cuantitativos) y de los objetivos cualitativos.

Los objetivos llave son los siguientes: (i) resultado neto positivo y (ii) cumplimiento del plan de ahorro presupuestado con el incremento de EBITDA asociado; pudiendo la CNRGC realizar ajustes a los objetivos llave por operaciones o circunstancias extraordinarias, tales como ajustes al perímetro de consolidación, ventas de inmovilizado y otros efectos excepcionales, al alza o a la baja.

- El objetivo de plan de ahorro ha sido cumplido en su totalidad y, en cuanto al resultado neto, la CNRGC ha considerado oportuno tomar como referencia para determinar su comportamiento la cuantía del resultado neto antes de los ajustes realizados por deterioros del fondo de comercio de Media Capital y de créditos fiscales, habida cuenta de la naturaleza de éstos. Dicha cuantía ha resultado positiva por lo que este objetivo llave ha resultado igualmente cumplido.
- De acuerdo con lo anterior, la CNRGC, en sus reuniones de 29 de enero y 26 de febrero de 2019, ha determinado y valorado el grado de consecución de los objetivos establecidos para la percepción de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado, devengada en 2018 y ha propuesto al Consejo de Administración el importe a abonar por este concepto. El Consejo de Administración celebrado el día 26 de febrero de 2019 ha aprobado la propuesta de la CNRGC.

De conformidad con lo anterior, el grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos es del 100,8% para el objetivo de EBITDA y del 130% para el objetivo de *free cash flow* (lo que significa un cumplimiento de los objetivos cuantitativos del 115,4% de la retribución fija, y del 125% en el caso de los objetivos cualitativos).

El grado de cumplimiento total asciende a un 117,3%, con lo que la retribución variable que el Consejero Delegado ha devengado en 2018 asciende a 351.950 euros.

(ii) Retribución variable diferida a medio plazo:

El Consejero Delegado es partícipe del plan de Retribución Diferida para los ejercicios 2018-2020, si bien no ha devengado retribución alguna en el año 2018 por este concepto al finalizar el periodo de devengo de este esquema en 2020 y liquidarse, en su caso, en 2021.

Se ofrece mayor detalle sobre esta retribución en el subapartado 11 del apartado A.1.

B.8 *Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.*

No se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componentes variables al no haberse devengado o pagado remuneración variable como consecuencia de datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

B.9 *Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.*

No existen sistemas de ahorro a largo plazo a favor de los consejeros en 2018.

B.10 *Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.*

Los pagos realizados por la Sociedad en favor de los consejeros durante el ejercicio 2018 como consecuencia de su cese, han sido los siguientes:

- El anterior contrato de D. Manuel Polanco con la Compañía en su condición de vicepresidente ejecutivo establecía que, en caso de desistimiento unilateral por simple voluntad de la Compañía o por incumplimiento por parte de ésta, tendría derecho a una indemnización equivalente a quince meses de la retribución fija y variable anual en metálico, tomándose como referencia la última retribución abonada. El contrato del Sr. Polanco finalizó con fecha de efectos 1 de enero de 2018 y el Consejo de Administración le reconoció el derecho a percibir esta indemnización por importe de 905.000 euros. El Sr. Polanco ha percibido este importe en 2018, habiéndose reportado por PRISA en el apartado D.1. a) i) del Informe de 2017, puesto que su devengo se produjo en el ejercicio 2017.

De acuerdo con lo previsto en el contrato de consejero ejecutivo del Sr. Polanco, el consejero tenía derecho a percibir el importe de 230.000 euros como pacto de no competencia. Dicho pacto se mantuvo vigente, una vez resuelto el contrato, y así lo recoge la Política de Remuneraciones para el supuesto de su cese como Presidente antes del 31 de diciembre de 2019. El Consejo de Administración, en su sesión de 26 de febrero de 2019, ha adoptado los acuerdos necesarios para el pago de este importe.

Puesto que dicho importe trae causa en el anterior contrato de D. Manuel Polanco, no tiene efectos en el cálculo del importe máximo para la retribución de los consejeros en su condición de tales (i.e. 2.000.000 euros).

- Aunque el siguiente importe no se refiere a un pago derivado por su condición de consejero de la Sociedad, D. Fernando Martínez Albacete, representante persona física del consejero independiente, Amber Capital UK LLP, en el Consejo de Administración de PRISA desde marzo 2018, ha percibido en el año 2018 un importe en concepto de pacto de no competencia por su condición de alto directivo de PRISA hasta junio de 2017.
- El contrato de D. José Luis Sainz Díaz (i.e. Consejero Delegado hasta el 4 de septiembre de 2017) preveía una compensación por el cumplimiento de un pacto de no competencia post contractual, de seis meses de la retribución fija. El Consejo de Administración autorizó el pago de 375.000 euros por este concepto, prorrateado mensualmente desde octubre de 2017 hasta marzo de 2018. En consecuencia, en el ejercicio 2018 se ha devengado y abonado el importe correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo que asciende a 187.500 euros.

B.11 *Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.*

No se ha producido ninguna variación en relación con el contrato del Consejero Delegado.

B.12 *Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.*

No se ha devengado remuneración suplementaria alguna por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13 *Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.*

No existen concesiones de anticipos, créditos o garantías por parte de la Sociedad a sus consejeros.

B.14 *Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.*

En relación con D. Manuel Polanco (Presidente no ejecutivo hasta el 31 de diciembre de 2018) y el Consejero Delegado, se detalla a continuación el importe y naturaleza de los componentes de remuneración en especie devengados en el ejercicio 2018:

i) Póliza de seguro de vida y accidentes:

El importe de la prima anual de 2018 correspondiente a la póliza de seguro de vida y accidentes, en los términos descritos en el subapartado 10 del apartado A.1, ascendió a 1.416,45 euros por el seguro de vida y 118,50 euros por el seguro de accidentes de D. Manuel Polanco, y a 855,75 euros en relación con el seguro de vida y 189,60 euros para el seguro de accidentes en el caso del Consejero Delegado.

Los capitales asegurados de los seguros de vida de D. Manuel Polanco y el Consejero Delegado para el año 2018 ascendieron a 500.000 euros y 800.000 euros, respectivamente.

ii) Póliza de seguro de salud privado:

En el caso de D. Manuel Polanco, el importe de la prima correspondiente a la póliza de seguro de salud ascendió a 3.619,42 euros, mientras que para el Consejero Delegado, el importe de la prima correspondiente a la póliza de seguro de salud fue de 4.718,40 euros.

iii) Uso de un vehículo de compañía con conductor:

D. Manuel Polanco y el Consejero Delegado han hecho uso, en el ejercicio de sus funciones, de un vehículo de compañía, de acuerdo con la política de flota de vehículo de Grupo PRISA.

B.15 *Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.*

PRISA no ha realizado pagos a una tercera entidad en la cual puedan prestar servicios los consejeros, cuyo fin sea remunerar los servicios de éstos en la sociedad.

B.16 *Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.*

No se ha devengado por parte de los consejeros ningún concepto retributivo adicional a los ya descritos en este Informe.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don MANUEL POLANCO MORENO	Presidente Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FRANCISCO JAVIER MONZÓN DE CÁCERES	Vicepresidente y Consejero Coordinador	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ROBERTO LÁZARO ALCÁNTARA ROJAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSEPH OUGHOURLIAN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
AMBER CAPITAL UK LLP	Consejero Dominical	Desde 22/03/2018 hasta 31/12/2018
Don KHALID BIN THANI BIN ABDULLAH AL-THANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don WALEED AHMAD IBRAHIM ALSA'DI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don DOMINIQUE D'HINNIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JAVIER DE JAIME GUIJARRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña SONIA DULÁ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSÉ FRANCISCO GIL DÍAZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOHN PATON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 24/04/2018

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) **Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:**

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisión es del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
FRANCISCO JAVIER MONZÓN DE CÁCERES	70	0	70	0	0	0	0	0	140	36
MANUEL MIRAT SANTIAGO	0	0	0	500	352	0	0	6	858	246
MANUEL POLANCO MORENO	347	0	0	153	0	0	230	5	735	1.636
ROBERTO ALCÁNTARA ROJAS	70	0	23	0	0	0	0	0	93	168
KHALID BIN THANI ABDULLAH AL THANI	70	0	7	0	0	0	0	0	77	57
JOSEPH OUGHOURLIAN	70	0	50	0	0	0	0	0	120	161
WALEED AHMAD IBRAHIM ALSA'DI	70	0	20	0	0	0	0	0	90	82
AMBER CAPITAL UK	54	0	0	0	0	0	0	0	54	0

LLP (REPRESENTAD A POR D. FERNANDO MARTÍNEZ ALBACETE)										
DOMINIQUE D'HINNIN	70	0	60	0	0	0	0	0	130	224
JAVIER DE JAIME GUIJARRO	70	0	0	0	0	0	0	0	70	11
SONIA DULÁ	70	0	20	0	0	0	0	0	90	0
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ- NAVARRO NAVARRETE	70	0	22	0	0	0	0	0	92	18
JOSÉ FRANCISCO GIL DÍAZ	70	0	0	0	0	0	0	0	70	11
JOHN PATON	23	0	17	0	0	0	0	0	40	191
TOTAL	1.124	0	289	653	352	0	230	11	2.659	2.841

Observaciones
<p>i) El importe de la retribución total de los consejeros que se hace constar en la tabla anterior y en las tablas siguientes, es el importe devengado en el ejercicio 2018 siguiendo el criterio fijado en la “Circular 2/2018 de la CNMV, por la que se establece el modelo de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas”, y difiere en 480 miles de euros del importe total de las retribuciones de los consejeros que se hacen constar en la Memoria de las Cuentas Anuales consolidadas y en la Información Financiera semestral del ejercicio 2018, que se corresponde a los registros contables. La diferencia del importe responde al siguiente desglose:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retribución variable del Consejero Delegado: contablemente estaba provisionado una valoración cualitativa del 20%. El Consejo de Administración ha fijado la valoración cualitativa del 25% por el desempeño del Consejero Delegado. • En relación con el plan de Retribución Diferida a medio plazo para el periodo 2018/2020, la Sociedad ha asignado un número de “acciones

teóricas” (“Restricted Stock Units”) a cada beneficiario y ha concretado unos objetivos (diferentes a la cotización) que deberán cumplirse para poder beneficiarse del incentivo, que servirán como referencia para determinar el número final de acciones a entregar, en su caso. Se han asignado un total de 2.200.000 acciones teóricas al Consejero Delegado. La posibilidad de que el colectivo beneficiario del Plan reciba acciones de la Sociedad está condicionada al cumplimiento de determinadas condiciones durante el periodo de referencia, por lo que no se ha producido el derecho a recibir cantidad alguna por este concepto en el ejercicio 2018, sin perjuicio de las provisiones contables que se hayan registrado en la cuenta de resultados.

- Reversión Seguros: contablemente se ha registrado un importe de 9.000 euros, mientras que en la retribución global anterior se han considerado 11.000 euros, como consecuencia de las regularizaciones de primas por las modificaciones del colectivo de trabajadores del Grupo a lo largo del ejercicio anterior.

ii) Dentro de la retribución global del Consejo de Administración se incluye la correspondiente a D. John Paton hasta el momento de su cese como consejero en abril de 2018.

iii) De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los consejeros para el periodo 2018-2020, que fue aprobada en la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018 y que es de aplicación con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2018, D. Manuel Polanco Moreno tenía derecho a percibir una remuneración fija bruta anual de 500 miles de euros, por su condición de consejero y de Presidente no ejecutivo del Consejo, abonable en efectivo y prorrateada mensualmente. La retribución correspondiente al ejercicio 2018, esto es, 500 miles de euros, se ha registrado de la siguiente forma: i) hasta la aprobación de la Política de Remuneraciones, D. Manuel Polanco ha continuado percibiendo la retribución que le correspondía con arreglo al contrato de arrendamiento de servicios que mantenía con la Sociedad, por un importe total de 153 miles de euros que se encuentran registrados dentro de “sueldo” y ii) la diferencia hasta los 500 miles de euros, esto es, 347 miles de euros, se encuentran registrados dentro de “retribución fija”.

iv) Por acuerdo del Consejo de Administración celebrado en diciembre de 2018, D. Manuel Polanco Moreno ha cesado como Presidente no ejecutivo de Prisa con efectos 1 de enero de 2019. D. Manuel Polanco, tiene derecho a recibir el importe previsto en su anterior contrato de prestación de servicios para retribuir su pacto de no competencia por cuantía de 230.000 euros como consecuencia de su cese como Presidente antes del 31 de diciembre de 2019.

v) Se hace constar que D. Fernando Martínez Albacete, representante persona física del consejero Amber Capital UK LLP, fue miembro de la alta dirección de PRISA hasta junio de 2017 y por la terminación de su contrato con la Compañía ha venido percibiendo unos importes en concepto de pacto de no competencia, hasta mayo de 2018. Estos importes no están incluidos en la tabla anterior por cuanto que no se refieren a pagos recibidos por su condición de miembro de la alta dirección en 2018.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
MANUEL MIRAT SANTIAGO	Plan incentivos Medio Plazo 2018-2020	0	0	2.200.000	2.200.000	0	0	0	0	0	2.200.000	2.200.000

Observaciones
<p>En la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018 se aprobó un plan de Retribución Diferida a medio plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2020, consistente en la entrega de acciones de la Sociedad ligada a la evolución del valor bursátil y a la consecución de determinados objetivos, dirigido al Consejero Delegado de PRISA y a determinados directivos, quienes podrán percibir un determinado número de acciones ordinarias de la Sociedad tras un periodo de referencia de 3 años y siempre que se cumplan ciertos requisitos predefinidos. La Sociedad ha asignado un número de “acciones teóricas” (“Restricted Stock Units” o “RSUs”) a cada beneficiario y ha concretado unos objetivos (diferentes a la cotización) que deberán cumplirse para poder beneficiarse del incentivo, que servirán como referencia para determinar el número final de acciones a entregar, en su caso.</p> <p>La posibilidad de que el colectivo beneficiario del Plan reciba las acciones está condicionada al cumplimiento de determinadas condiciones durante el periodo de referencia, por lo que no se ha producido el derecho a recibir cantidad alguna por este concepto en el ejercicio 2018, sin perjuicio de los gastos contables que se hayan registrado en la cuenta de resultados.</p>

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Consejero 1	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Consejero 1							

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
MANUEL MIRAT SANTIAGO	Seguro vida, accidentes y médico	6
MANUEL POLANCO MORENO	Seguro vida, accidentes y médico	5

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
JOHN PATON	14	0	0	0		0	0	0	14	34
MANUEL MIRAT SANTIAGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	79
TOTAL	14	0	0	0	0	0	0		14	113

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
Consejero 1	Plan 1											
	Plan 2											

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Consejero 1	

Observaciones

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Consejero 1							

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Consejero 1		

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €)

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
FRANCISCO JAVIER MONZÓN DE CÁCERES	140	0	0	0	140	0	0	0	0	0
MANUEL MIRAT SANTIAGO	858	0	0	0	858	0	0	0	0	0
MANUEL POLANCO MORENO	735	0	0	0	735	0	0	0	0	0
ROBERTO ALCÁNTARA ROJAS	93	0	0	0	93	0	0	0	0	0
KHALID BIN THANI ABDULLAH AL THANI	77	0	0	0	77	0	0	0	0	0
JOSEPH OUGHOURLIAN	120	0	0	0	120	0	0	0	0	0
WALEED AHMAD	90	0	0	0	90	0	0	0	0	0

IBRAHIM ALSA'DI										
AMBER CAPITAL UK LLP (REPRESENTADA POR D. FERNANDO MARTÍNEZ ALBACETE)	54	0	0	0	54	0	0	0	0	0
DOMINIQUE D'HINNIN	130	0	0	0	130	0	0	0	0	0
JAVIER DE JAIME GUIJARRO	70	0	0	0	70	0	0	0	0	0
SONIA DULÁ	90	0	0	0	90	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ- NAVARRO NAVARRETE	92	0	0	0	92	0	0	0	0	0
JOSÉ FRANCISCO GIL DÍAZ	70	0	0	0	70	0	0	0	0	0
JOHN PATON	40	0	0	0	40	14	0	0	0	14
Total:	2.659	0	0	0	2.659	0	0	0	0	14

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 12 de marzo de 2019.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos