

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

31/12/2020

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 (2021)

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.*

A.1.1. Política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso

A.1.1.1. Modificación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2020 y Política de Remuneraciones en vigor:

La política de remuneraciones de los consejeros de PRISA para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 25 de abril de 2018 y posteriormente modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 3 de junio de 2019.

La Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el 18 de diciembre de 2020 aprobó, a propuesta del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (“CNRGC”), y con un voto favorable del 95,47%, un texto actualizado de la política de remuneraciones de los consejeros, aplicable para los ejercicios 2020 (respecto del que se completaba y actualizaba lo ya aprobado en abril 2018 y junio 2019) y 2021 (“Política de Remuneraciones” o la “Política”).

De conformidad con lo dispuesto en el art. 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio o (“LSC”), con motivo de la convocatoria de la referida Junta Accionistas la Sociedad puso a disposición de los accionistas la propuesta motivada del Consejo y el informe de la CNRGC sobre la modificación de la Política de Remuneraciones. Los documentos están disponibles en la página web corporativa www.prisa.com.

La aprobación del texto actualizado de la Política de Remuneraciones se enmarcaba dentro del objetivo de constante actualización y revisión del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, para su alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo. El nuevo texto da continuidad a la política de remuneraciones de la Sociedad aplicable durante los últimos ejercicios, manteniendo en su práctica totalidad su redacción. En particular, las actualizaciones realizadas en el texto de la política de remuneraciones tenían como finalidad, fundamentalmente:

- i. eliminar del texto de la política determinados conceptos remunerativos que ya habían sido satisfechos en ejercicios pasados y que, por tanto, ya no resultan de aplicación;
- ii. ajustar el texto de la política a determinadas modificaciones del contrato del Consejero Delegado llevadas a cabo durante el ejercicio 2020;
- iii. dar certidumbre al mercado sobre la política de remuneraciones que la Sociedad aplicará durante el ejercicio 2021 con carácter previo al inicio del mismo;
- iv. introducir un nuevo incentivo extraordinario relacionado con las operaciones estratégicas clave que PRISA estaba llevando a cabo; y
- v. adaptar su contenido a las nuevas recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, que fueron aprobadas por la CNMV en junio 2020.

A.1.1.2. Principios generales de la Política de Remuneraciones:

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 destacados y 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, de manera que estén alineadas con las mejores prácticas de mercado.

- b) Proporcionalidad: la retribución de los consejeros externos y en particular de los independientes será la necesaria para que se corresponda con la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.
- c) Además, la remuneración de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas tiene como fundamentos los siguientes principios:
- Motivar su permanencia y orientar 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.
 - Atender 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.
 - Incluir 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) Que la retribución fija se mantenga en niveles moderados, sin sufrir modificaciones en el periodo de vigencia de la Política, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que aconsejaran su revisión.
 - ii) Que la retribución variable represente una parte relevante de la retribución total.
 - iii) Que la retribución a medio plazo tenga un peso significativo.
 - iv) Que la retribución referenciada al valor bursátil sea igualmente significativa, pero sin constituir el único criterio para definir la retribución variable.

- v) Que la percepción de la retribución variable se difiera parcialmente en el tiempo.
- Incorporar en los respectivos contratos una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de cualesquiera retribuciones variables satisfechas en el supuesto de que se compruebe posteriormente de manera objetiva que su determinación se basó en datos incorrectos o inexactos.
- d) 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 hasta transcurridos, al menos, tres años desde su atribución. Estas restricciones no serán de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes y los impuestos relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNRGC, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran. Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de, al menos, dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

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

La Política de Remuneraciones a aplicar durante el ejercicio 2021 será por tanto la aprobada en la Junta Extraordinaria de Accionistas de 18 de diciembre de 2020, que recoge los principios y fundamentos de prudencia, moderación y transparencia antes descritos.

No obstante lo anterior, cabe señalar que en el ejercicio 2020 PRISA ha culminado tres operaciones clave en el desarrollo de su hoja de ruta estratégica (refinanciación de su deuda financiera, venta de Santillana España y venta de su participación en Media Capital), lo que facilita que

PRISA se pueda concentrar, de forma prioritaria, en la gestión y puesta en valor sobre bases firmes y sostenibles de sus dos negocios, Educación y Media. Así, tras dichos avances en el ejercicio 2020, la CNRGC y el Consejo de Administración están trabajando en adecuar y alinear la organización y la política de incentivos del equipo directivo con la hoja de ruta estratégica del Grupo, que conlleva una separación operativa de los negocios de Educación y Media y una puesta en valor del negocio de Educación (Santillana). Esto implicará la modificación de la composición del consejo y de la actual Política de Remuneraciones que tendrán que ser sometidas a la aprobación de la Junta de Accionistas de la Compañía.

A.1.1.3. Presidencia y composición del Consejo de Administración:

Sucesión en la presidencia del Consejo de Administración:

D. Javier Monzón de Cáceres, que ostentaba la presidencia no ejecutiva del Consejo de Administración, fue cesado como consejero en la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el 18 de diciembre de 2020, al resultar aprobada la propuesta de cese que fue presentada por el accionista Amber Capital, fuera del orden del día. El Sr. Monzón percibía una retribución fija anual por su condición de presidente no ejecutivo de 400.000 €.

Con fecha 23 de febrero de 2021 el consejero dominical y anterior Vicepresidente, D. Joseph Oughourlian, ha sido nombrado Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración.

Teniendo en cuenta las circunstancias actuales de la Compañía, cuyos negocios e ingresos se han visto muy perjudicados por la crisis derivada de la pandemia del Covid-19 y en coherencia con otras medidas de contingencia adoptadas internamente por la Compañía, a petición del Sr. Oughourlian y a propuesta de la CNRGC, el Consejo de Administración ha decidido que la retribución del presidente no ejecutivo se reduzca de 400.000 € a 200.000 € anuales, con efectos desde el 22 de diciembre de 2020.

Si bien la actual Política de Retribuciones establece un rango de entre 300.000 y 500.000 euros anuales para la retribución fija anual del Presidente, se ha considerado razonable fijar dicha retribución por debajo del referido rango, atendiendo a las circunstancias actuales y considerado que la petición provenía del propio Presidente.

Composición actual del Consejo de Administración:

A la fecha de aprobación del presente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2020 (el "Informe" o "Informe Anual de Remuneraciones") el Consejo de Administración de PRISA está compuesto por 12 consejeros: 1 consejero ejecutivo, D. Manuel Mirat Santiago ("Consejero Delegado"), 6 consejeros externos independientes y 5 consejeros externos dominicales.

A.1.1.4. Crisis derivada de la pandemia del Covid-19:

Como ya se anunció mediante la correspondiente comunicación de información privilegiada que PRISA remitió a la CNMV en el ejercicio 2020 así como en el Informe de Remuneraciones de los consejeros remitido a la CNMV con fecha 4 de mayo de 2020 (nº registro 1941), en el contexto de la crisis del COVID-19 y para mitigar el impacto negativo de la situación, de especial incidencia en las fuentes principales de generación de ingresos de todo tipo de medios de comunicación, el Consejo de Administración acordó poner en marcha un plan de contingencia para la adecuación de las estructuras de costes de sus negocios a las circunstancias previsibles en los meses siguientes, que incluía una reducción, desde abril a diciembre de 2020, ambos meses inclusive, de la compensación de los consejeros del 20% y de la retribución anual del Consejero Delegado y de la Alta Dirección de entorno al 35%. Asimismo, el Consejero Delegado y los miembros de la Alta Dirección de PRISA decidieron voluntariamente renunciar, en relación con el ejercicio 2020, a la parte de la retribución variable anual referida a objetivos cuantitativos.

No obstante lo anterior, manteniéndose en la actualidad la situación de la pandemia sanitaria, y no previéndose aún una recuperación de los ingresos en niveles suficientes, resulta necesario adoptar nuevas medidas temporales y coyunturales que contribuyan a superar este escenario tan complejo. En consecuencia y en aras a conseguir dicho objetivo, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, ha acordado: i) proponer, a todo el personal cuyo nivel retributivo es igual o superior al importe de 85.000 € brutos anuales de salario fijo, una reducción salarial temporal (equivalente al 10% de la retribución fija) durante el ejercicio 2021, medida que también afectaría al Consejero Delegado; ii) practicar una reducción del 20% en la retribución de los miembros del Consejo durante el mismo periodo de tiempo (si bien esta medida no afectaría a la retribución del presidente no ejecutivo, que ya se ha visto reducida un 50%, de 400.000 € a 200.000 €).

Esta medida está alineada con los principios recogidos en la Política de Remuneraciones de la Sociedad, en virtud de los cuales la remuneración de los consejeros ha de ser acorde a las mejores prácticas de mercado y ha de atender a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad, guardando una proporción razonable con su situación económica y financiera. Asimismo, la Política de Remuneraciones prevé que la remuneración fija de los consejeros se mantenga en niveles moderados sin sufrir modificaciones en el periodo de vigencia de la Política, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que acordaran su revisión.

En consecuencia, a lo largo de este Informe se dará cuenta de las reducciones concretas que se han practicado tanto en las retribuciones de los consejeros no ejecutivos de PRISA como en las del Presidente no Ejecutivo y del Consejero Delegado, para los ejercicios 2020 y 2021, como consecuencia de esta situación extraordinaria.

A.1.2. Determinaciones específicas, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal, como por el desempeño de funciones ejecutivas

A.1.2.1. Determinación específica de las remuneraciones de los consejeros:

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 CNRGC y el Consejo de Administración van a aplicar en 2021 la Política de Remuneraciones en sus estrictos términos, lo que supone 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) De acuerdo con la Política de Remuneraciones, la remuneración del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración ha de consistir en una retribución fija específica por todos los conceptos situada en el rango de entre 300.000 y 500.000 euros anuales y la cuantía fija específica que en cada momento corresponda al Presidente no ejecutivo de la Sociedad se establecerá por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, dentro de dicho rango, atendiendo a los niveles de responsabilidad y dedicación requeridos como Presidente del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada, así como a las circunstancias específicas que concurran en las actividades a llevar a cabo por el Presidente no ejecutivo, tomando en consideración las características específicas de la persona, sus competencias, trayectoria y experiencia y en general la idoneidad profesional para el desempeño del cargo. No obstante, y como ya se ha indicado en el apartado A.1.1.3 anterior, teniendo en cuenta las circunstancias actuales de la Compañía, cuyos negocios e ingresos se han visto muy perjudicados por la crisis derivada de la pandemia del Covid-19 y en coherencia con otras medidas de

contingencia adoptadas internamente por la Compañía, a petición del actual Presidente del Consejo de Administración, Sr. Oughourlian, y a propuesta de la CNRGC, el Consejo de Administración ha decidido que la retribución del presidente no ejecutivo se reduzca de 400.000 € a 200.000 € anuales, con efectos desde el 22 de diciembre de 2020. Así, se ha considerado razonable fijar dicha retribución por debajo del referido rango de entre 300.000 y 500.000 euros anuales fijado en la Política de Remuneraciones, atendiendo a las circunstancias actuales y considerado que la petición proviene del propio Presidente.

Esta retribución se abonará íntegramente en metálico, prorrateada mensualmente, y será incompatible con la percepción de las retribuciones establecidas en los apartados a) y b) anteriores

- f) 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, (iii) retribución variable a medio o largo plazo, (iv) Incentivos extraordinarios ligados al éxito de operaciones estratégicas clave; (v) retribuciones en especie (seguros), así como (vi) indemnizaciones, pactos de exclusividad, de no competencia post contractual o de permanencia. El Consejero Delegado no percibirá las retribuciones aplicables a los consejeros no ejecutivos indicadas en las letras anteriores de este epígrafe.

A.1.2.2. Importe máximo de la remuneración de los consejeros:

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

- a) El importe máximo anual de 2.000.000 euros al que podrán ascender las cuantías a satisfacer a los consejeros en su condición de tales, por los conceptos previstos en los epígrafes a), y e) del apartado A.1.2.1. anterior (esto es, la retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración y en las comisiones del Consejo de los consejeros no ejecutivos y la retribución fija anual del Presidente no ejecutivo).

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.

- b) Los importes por los siguientes conceptos que corresponden al Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas: retribución fija, retribuciones variables y remuneraciones en especie.
- c) En caso de terminación de las funciones del Consejero Delegado, el importe al que éste tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en los apartados A.1.14 y A.1.15 siguientes.

A.1.3. 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, teniendo la Junta General, de acuerdo con el artículo 9 de los Estatutos Sociales de PRISA (“Estatutos”), la competencia para la aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros, de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable.

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 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 están llamados a desempeñar y, en particular, en materia de gobierno corporativo, análisis y evaluación estratégica de recursos humanos, selección de consejeros y directivos, desempeño de funciones de alta dirección y diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y directivos. 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 es la siguiente:

- a) D^a. Beatrice de Clermont-Tonnerre, consejera externa independiente, como Presidenta.
- b) D. Dominique D'Hinnin, consejero externo independiente, como vocal.
- c) D. Javier Santiso Guimaras, consejero externo independiente, como vocal.
- d) D. Rosauro Varo Rodriguez, consejero externo independiente, como vocal

En 2020, la CNRGC se ha reunido en 12 ocasiones.

En 2021, la CNRGC y el Consejo de Administración han tomado las decisiones correspondientes en relación con la liquidación de la retribución variable y de los incentivos extraordinarios del Consejero Delegado y de la Alta Dirección correspondientes al ejercicio 2020 (ver apartado B.7 de este *Informe*).

A.1.4. 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 moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado. Al mismo tiempo, los sistemas retributivos de la Compañía han de tener la capacidad de atraer, retener y motivar al talento.

Como ya se indicó en los Informes de Remuneraciones de los dos pasados ejercicios, PRISA participó en un estudio retributivo elaborado por la firma Korn Ferry que recogía 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 fue 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 situaba por debajo de la mediana del grupo de comparación. Además, los conceptos que componen el paquete retributivo del Consejero Delegado se encontraban alineados con los de su grupo de comparación.

Se desprendía asimismo del Estudio que la remuneración fija como vocales del Consejo, de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) de PRISA se situaban por debajo de la mediana de los consejeros vocales de los consejos de las compañías del IBEX 35.

A.1.5. Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

Siempre que la CNRGC lo entienda oportuno, sus propuestas cuentan con el asesoramiento externo necesario para llevar a cabo sus análisis y trabajos preparatorios.

Para la actualización del texto de la Política de Retribuciones que fue aprobada en la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el 18 de diciembre de 2020, la Sociedad contó con el asesoramiento externo de la firma Uría&Menéndez.

La CNRGC recibió el asesoramiento de Spencer Stuart, Korn Ferry y Russell Reynolds en la configuración del esquema retributivo para el Presidente no ejecutivo, en 2019.

KPMG ha asesorado a la Sociedad en relación con la revisión y actualización de los objetivos previstos en el plan de retribución diferida

a medio plazo, al que se hace referencia en los apartados A.1.6, A.1.7. y A.1.11 siguientes de este Informe.

Asimismo, la Sociedad ha contado con el asesoramiento de Willis Tower Watson para el diseño de los incentivos extraordinarios ligados a operaciones corporativas estratégicamente relevantes, a los que se hace referencia en los apartados A.1.6, A.1.7. y A.1.11 siguientes de este Informe.

Por otra parte, Willis Tower Watson y Uría&Menéndez han prestado asesoramiento para la revisión de las condiciones contractuales del Consejero Delegado y de un colectivo de directivos.

Por último, Gómez Acebo & Pombo Abogados prestó asesoramiento externo a la Sociedad en relación con la elaboración del anterior Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros, que fue aprobado en 2020.

- *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.*

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 aun no consolidada 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.

A.1.6 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. Se cumple así con la Recomendación 57 de la CNMV, de acuerdo a la cual se deberán circunscribir a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables.

El sistema de retribución variable del Consejero Delegado que se describe a continuación es el previsto en la Política de Remuneraciones y en su contrato con la Sociedad.

La retribución variable teórica del 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. Los criterios para asignar la retribución variable, son financieros y no financieros como lo aconsejan las prácticas internacionales de buen gobierno corporativo en relación a las remuneraciones de los Consejeros.

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

Anualmente se definen los parámetros de 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, a propuesta de la CNRGC.

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 objetivos cualitativos relativos a métricas ESG, aptitudes 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 los siguientes componentes variables: (i) una retribución variable anual a corto plazo, (ii) una retribución variable diferida a medio plazo, por el periodo 2018-2020 (que se encuentra pendiente de determinación final y liquidación, en su caso) y (iii) un incentivo extraordinario ligado al éxito de operaciones

estratégicas clave para los intereses del Grupo (estas operaciones han finalizado con éxito en el ejercicio 2020 y el incentivo se encuentra, parcialmente, pendiente de liquidación).

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

i) Retribución fija:

Una retribución fija que asciende a 500.000 euros (sin perjuicio de la reducción del 10% que se practicará en el marco de la crisis del COVID-19, según se indica en el apartado A.1.1.4 anterior de este Informe).

ii) Retribución variable anual a corto plazo:

Una retribución variable anual a corto plazo que asciende a 300.000 euros para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos, existiendo la posibilidad de incrementar dicho importe hasta un máximo del 130% cuando el grado de cumplimiento de los objetivos exceda del 100%, con lo que el importe máximo asciende a 390.000 euros.

iii) Retribución a medio plazo por el periodo 2018-2020:

Una retribución variable diferida a medio plazo, pagadera en acciones, que le corresponderán al Consejero Delegado, por su participación en el plan de retribución diferida a medio plazo para el periodo que comprende los ejercicios 2018 a 2020 que fue aprobado por la Junta de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018 ("Retribución Diferida 2018-2020").

En relación con esta Retribución Diferida hay que tener en cuenta (i) que esta retribución viene referenciada a un periodo de tres años que ya ha finalizado (2018-2020) con un devengo contable anual durante su periodo de vigencia, y (ii) que la mencionada Retribución Diferida ha estado ligada a la evolución del valor bursátil de la acción de PRISA y a la consecución de determinados objetivos (en materia de EBITDA y Cash Flow), de manera que la cuantía imputada contablemente como gasto ha venido determinada 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 ha supuesto 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.

El número de acciones teóricas que fueron asignadas al Consejero Delegado ascendió a 2.200.000 acciones (cifra que se podía 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).

Una vez formuladas y aprobadas las cuentas anuales del ejercicio 2020, el Consejo confirmará el grado de cumplimiento de los objetivos de Ebitda y Cash Flow a los que estaba referenciada la Retribución Diferida y el Consejo de Administración confirmará el número de acciones que, en su caso, proceda entregar al Consejero Delegado en el momento de la liquidación (si bien, tras un análisis preliminar del cumplimiento de los objetivos durante el periodo de referencia, se prevé que no sea una cifra superior a 471.900 acciones).

Cabe señalar que, a petición de los beneficiarios de este plan retributivo, el Consejo de Administración ha acordado que la liquidación y entrega de esta Retribución Diferida se retrase al mes de enero 2022 (entrega que, de acuerdo con las condiciones generales que regulan este plan retributivo, debía realizarse en el periodo de 60 días posteriores a la formulación de las cuentas del ejercicio 2020). Por lo tanto, este plan retributivo no se entenderá finalizado hasta el momento de su liquidación, en 2022.

iv) Incentivos extraordinarios ligados a operaciones estratégicas clave (venta del negocio de educación de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. en España y refinanciación de la deuda financiera de Grupo Prisa) que han tenido lugar en el ejercicio 2020:

En el ejercicio 2020 el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, aprobó dos incentivos retributivos extraordinarios dirigidos al Consejero Delegado de Prisa y a determinados directivos, vinculados al éxito de dos operaciones estratégicas relevantes como son las de venta del negocio de educación de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. en España y de refinanciación de la deuda financiera de Grupo Prisa con sus entidades acreedores (“Incentivos extraordinarios operaciones estratégicas clave 2020”). La Política de Remuneraciones de los consejeros, de acuerdo con la actualización que fue aprobada en la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada en diciembre de 2020, contempla la posibilidad de que el Consejero Delegado pueda ser beneficiario de tales incentivos extraordinarios.

El objetivo de tales incentivos era el de: i) alinear los intereses de los participantes con los intereses de los accionistas en las referidas operaciones de refinanciación y de venta de Santillana España; ii)

recompensar el esfuerzo especial que una operación de este tipo requiere y que conllevará importantes cambios organizativos que, de alguna forma u otra, pueden afectar a los beneficiarios del incentivo y iii) reconocer la aportación de valor del equipo en los procesos de negociación de dichas operaciones y en la ejecución de los acuerdos corporativos asociados a las mismas.

El pago se realiza en metálico, en función de unas escalas de logro sobre unos importes *target* predefinidos. En el caso del Consejero Delegado, el importe *target* por la operación de refinanciación era de 330.000 € y el importe *target* asociado a la venta de Santillana España era de 670.000 €, lo que hace un importe *target* total, por los dos incentivos, de 1.000.000€.

El Consejo, a propuesta de la CNRGC, y tal y como se indica en el apartado B.7.2. siguiente, ha acordado que el coeficiente de cumplimiento sea del 100% de los incentivos, teniendo en cuenta la valoración cualitativa de las condiciones finales de los acuerdos alcanzados en las operaciones y la contribución óptima del Consejero Delegado en las mismas.

El pago se realiza de la siguiente forma:

i. Un primer pago (cuya cuantía equivale al 50% de la suma de los dos Incentivos) tras la ejecución de las operaciones (que fueron cerradas el 31 de diciembre de 2020). Este primer pago ya se ha efectuado en enero de 2021.

ii. Un segundo pago (equivalente al otro 50%), seis meses después del cierre de las operaciones. Este segundo pago está referenciado al rendimiento de la acción de Prisa frente a un grupo de empresas comparables y podrá ser abonado tras la finalización del plazo de medición del rendimiento de la acción. El Consejo de Administración, a la hora de evaluar el coeficiente de pago, tendrá en cuenta los cambios internos o externos significativos que evidencien la conveniencia de determinar un coeficiente de pago de hasta un 100%, aunque la acción de PRISA no haya tenido un rendimiento relativo superior al del grupo de comparación, en determinados supuestos que han quedado predefinidos.

v) Adecuación y alineación de la organización y de la política de incentivos del equipo directivo con la hoja de ruta estratégica del Grupo:

Como ya se ha indicado en el apartado A.1.1.2 de este Informe, tras los avances y ejecución de operaciones estratégicas en el ejercicio 2020, la CNRGC y el Consejo de Administración están trabajando en adecuar y alinear la organización y la política de incentivos del equipo directivo con la hoja de ruta estratégica del Grupo, que conlleva una separación operativa de los negocios de Educación y Media y una puesta en valor del negocio de Educación (Santillana). Esto implicará la modificación de la composición del consejo de administración y de la actual Política de Remuneraciones que tendrán que ser sometidas a la aprobación de la Junta de Accionistas de la Compañía.

A.1.7. 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 proteja y optimice 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 definen los parámetros del 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, a propuesta de la CNRGC.
- 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.
- Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad deberán tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría y que minoren dichos resultados.
- 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.
- Cabe resaltar que la CNRGC cuenta en su conjunto con el conocimiento, las habilidades y la experiencia adecuada respecto a las políticas y prácticas de remuneración de la Sociedad, así como de los incentivos y riesgos que puedan surgir de las mismas, incluyendo el conocimiento, las habilidades y la experiencia en cuanto a los mecanismos para adecuar la estructura de remuneración a los riesgos societarios y al desempeño financiero.
- La función de auditoría interna lleva a cabo un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de la política de remuneración de la Sociedad en su mapa de riesgos, gestionados de acuerdo con los principios establecidos en la Política y las directrices del Consejo de Administración.

Retribución variable diferida a medio plazo 2018-2020:

- 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, hayan concurrido las circunstancias determinadas al efecto por el Consejo de Administración. Asimismo, y según se prevé en la Política de Remuneraciones, el contrato del Consejero Delegado podrá incluir una cláusula de reducción (*malus*) basada en el diferimiento por un período suficiente del pago de una parte de los componentes variables, que implique su pérdida total o parcial en el caso de que con anterioridad al momento del pago se produzca algún evento que lo haga aconsejable.
- 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. En el caso del Consejero Delegado, tendrá la obligación de mantener la titularidad de las acciones hasta transcurridos, al menos, tres años desde su atribución. Estas restricciones no serán de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes y los impuestos relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNRGC, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran. Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación

del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de, al menos, dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

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. Bajo ninguna circunstancia un ajuste ex post al riesgo explícito dará lugar a un aumento de la remuneración variable concedida inicialmente.

Incentivos extraordinarios ligados a operaciones estratégicas clave 2020:

- Las condiciones generales aprobadas por el Consejo de Administración de PRISA que definen los incentivos retributivos extraordinarios vinculados al éxito de las operaciones estratégicas de venta del negocio de educación de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. en España y de refinanciación de la deuda financiera de Grupo Prisa con sus entidades acreedores, cuentan con una cláusula *clawback*, que obliga al Consejero Delegado a restituir la totalidad o una parte del incentivo abonado, si durante los dos años siguientes a cada fecha de abono (un 50% ya se ha pagado, en enero de 2021, tras la ejecución de las operaciones en diciembre de 2020 y el otro 50% se abonará, en su caso, a los seis meses del cierre de las operaciones), se diera alguna de las circunstancias determinadas al efecto en las referidas condiciones generales.
- El segundo pago está referenciado al rendimiento de la acción de Prisa frente a un grupo de empresas comparables y podrá ser abonado tras la finalización del plazo de medición del rendimiento de la acción. El Consejo de Administración, a la hora de evaluar el coeficiente de pago, tendrá en cuenta los cambios internos o externos significativos que evidencien la conveniencia de determinar un coeficiente de pago de hasta un 100%, aunque la acción de PRISA no haya tenido un rendimiento relativo superior al del grupo de comparación, en determinados supuestos que han quedado predefinidos.

Adecuación y alineación de la organización y de la política de incentivos del equipo directivo con la hoja de ruta estratégica del Grupo:

Como ya se ha indicado en el apartado A.1.1.1.2 anterior, tras los avances y ejecución de operaciones estratégicas en el ejercicio 2020, la CNRGC y el Consejo de Administración están trabajando en adecuar y alinear la organización y la política de incentivos del equipo directivo con la hoja de ruta estratégica del Grupo, que conlleva una separación operativa de los negocios de Educación y Media y una puesta en valor del negocio de Educación (Santillana). Esto implicará la modificación de la composición del consejo de administración y de la actual Política de Remuneraciones que tendrán que ser sometidas a la aprobación de la Junta de Accionistas de la Compañía.

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

A.1.8. Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros no ejecutivos

Dentro del importe máximo anual previsto en el apartado A.1.2.2. anterior, el desglose de la retribución fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo de Administración, acordado por el Consejo, es el que se detalla a continuación, sin perjuicio de que según se ha hecho constar ya en el apartado A.1.1.4. de este Informe y atendiendo a las circunstancias extraordinarias por la crisis del COVID-19, dicha retribución continuará experimentando una reducción del 20% durante el ejercicio 2021 (a excepción de la retribución del Presidente no ejecutivo sobre la cual ya se ha practicado una reducción del 50%, según se ha indicado en el apartado A.1.1.3 anterior):

- i. Presidente del Consejo de Administración: El Consejo de Administración ha fijado una retribución fija anual de 200.000 €.
- ii. Remuneración por pertenencia al Consejo de Administración, excluyendo al Presidente y al Consejero Delegado: 70.000 euros anuales por consejero que, tras la reducción extraordinaria indicada, será de 56.000 € en el ejercicio 2021.
- iii. Remuneración adicional por pertenencia a las diferentes Comisiones:
 - Miembros de la Comisión Delegada: 30.000 euros anuales por miembro que, tras la reducción extraordinaria indicada, será de 24.000 € en el ejercicio 2021.
 - 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). Dichas retribuciones, una vez practicada la reducción extraordinaria indicada, serán de 16.000 € y 32.000 €, respectivamente, en el ejercicio 2021.

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.*

A.1.9. 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 del Consejero Delegado asciende a 500.000 euros. No obstante, y según se ha hecho constar ya en el apartado A.1.1.4. de este Informe, atendiendo a las circunstancias extraordinarias por la crisis del COVID-19, dicha retribución continuará experimentando una reducción del 10%, viéndose reducida a 450.000 € en el ejercicio 2021.

- *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*

A.1.10. 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

Remuneración en especie del Consejero Delegado:

La Política de Remuneraciones 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 dos anualidades y media de la retribución fija del beneficiario (salario fijo percibido en el año anterior), un capital extra en caso de fallecimiento accidental o invalidez absoluta por accidente y un capital extra en caso de muerte o invalidez permanente por accidente de circulación.

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.

En el Consejo de Administración es beneficiario de esta póliza exclusivamente, el Consejero Delegado.

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

Para el año 2021, el capital asegurado del seguro de vida para el Consejero Delegado asciende a 1.250.000 euros (equivalente a dos anualidades y media de la retribución fija del beneficiario).

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 2021 se desconoce a la fecha de preparación de este Informe, si bien, se estima que su importe sea ligeramente superior a la del ejercicio 2020 (cuya cuantía se refleja en el apartado B.14 de este Informe) en tanto que las modificaciones de la póliza fueron modificadas durante el ejercicio 2020 (anteriormente el capital asegurado se calculaba tomando como base el salario fijo más la retribución variable anual efectivamente percibida en el ejercicio anterior).

ii) Una póliza de seguro de salud privado:

PRISA incluye en la política retributiva 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. 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 2021, la prima correspondiente al seguro de salud del Consejero Delegado asciende a 4.486,20 euros.

Otros conceptos (que no tienen la consideración de retribución en especie):

- i) 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.
- ii) El Consejero Delegado tendrá derecho a uso de vehículo, en los términos que refleja la política de flota de vehículos de Grupo PRISA.
- iii) 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.
- iv) 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 efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución 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.*

A.1.11. 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 componentes variables a corto y medio plazo:

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 el grado de cumplimiento de los objetivos que se le asignen para cada uno de los periodos anuales comprendidos en la vigencia de su contrato, 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.

La retribución variable objetivo a corto plazo del Consejero Delegado, para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos para 2021, asciende a 300.000 euros. Este importe puede incrementarse hasta alcanzar un 130% (i.e. 390.000 euros) en el caso de que el grado de cumplimiento de los objetivos fijados fuese superior al 100%.

A los efectos de la retribución variable anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2021 y teniendo en cuenta la situación actual de los negocios

de la Compañía así como los nuevos retos estratégicos, se ha considerado oportuno ajustar algunos de los planteamientos que se venían aplicando en el sistema de retribución variable del equipo directivo y del Consejero Delegado, para adecuarlos a la realidad de la estrategia de la Compañía.

Para determinar la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado, correspondiente al ejercicio 2021, la ponderación de objetivos es la siguiente: (i) 70% objetivos cuantitativos, y (ii) 30% objetivos cualitativos.

i. Objetivos cuantitativos (70%)

Estos objetivos pretenden mejorar los resultados financieros, operativos y de servicio, dando especial importancia al EBITDA y a la generación de caja, introduciéndose un nuevo objetivo referido al crecimiento en ingresos digitales. Todo ello es consecuencia de las aportaciones del conjunto de los negocios y suponen medidas de los logros alcanzados en el ejercicio en dichos ámbitos.

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

Métricas	Ponderación (sobre base 70)
EBITDA ajustado	25%
Generación de caja (free cash flow)	25%
Ingresos Digitales	20%

Las métricas tendrán como base el presupuesto 2021.

La escala de cumplimiento para EBITDA y para los Ingresos Digitales será la que se indica a continuación.

Métricas	Grado de consecución							
	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago
EBITDA ajustado	<90%	0%	90%	50%	100%	100%	≥120%	130%
Ingresos digitales	<90%	0%	90%	50%	100%	100%	≥120%	130%

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

En 2021, el objetivo de *Cash Flow* tendrá una escala diferencial atendiendo a la dificultad para cumplir el objetivo en un momento de intensa transformación de la Compañía unido a la incertidumbre como

consecuencia del COVID-19. El grado de cumplimiento mínimo se situará en el 70% del objetivo *target* y se bonificará el sobrecumplimiento ampliando el rango máximo.

Métricas	Grado de consecución							
	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago
Generación de caja (free cash flow)	<70%	0%	70%	50%	100%	100%	≥MAXIMO	150%

En el *Cash Flow* solo aplica la interpolación lineal hasta el cumplimiento del 100% y, a partir de cumplimiento por encima del 100%, el porcentaje de pago será del 100% salvo que se alcance el máximo que da derecho al pago máximo.

ii. Objetivos cualitativos (30%)

La parte cualitativa incluirá variables de medida de desempeño individual de determinadas competencias así como al cumplimiento de determinados objetivos ESG específicos para cada unidad de negocio del Grupo:

- Un 20% está vinculado al desempeño individual de acuerdo con nuevas competencias y valorando especialmente el esfuerzo y el liderazgo para impulsar a la organización hacia la transformación digital y cultural.

Sólo en casos excepcionales debidamente justificados se podrá valorar un sobrecumplimiento máximo de un 25%. Se valorará especialmente el esfuerzo y el liderazgo para impulsar a la organización hacia el cumplimiento de los objetivos anuales y mantener la motivación del equipo durante 2021.

- Un 10% está vinculado al cumplimiento de objetivos ESG.

iii. Objetivos llave:

Se aplicará un “objetivo llave” cuyo cumplimiento permitirá o no el devengo de la retribución variable a corto plazo. Este objetivo llave consiste en que: i) el negocio de Educación -Santillana- cumpla su objetivo llave (resultado neto 2021 positivo) y ii) el negocio de Medios -Prisa Media- cumpla su objetivo llave (ejecución de un plan de reestructuración que ha sido definido internamente).

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 2021 se abonará, en su caso, en el ejercicio 2022.

Incentivos extraordinarios ligados a operaciones estratégicas clave (venta del negocio de educación de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. en España y refinanciación de la deuda financiera de Grupo Prisa):

Como ya se ha indicado en apartados anteriores, en el ejercicio 2020 el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, aprobó dos incentivos retributivos extraordinarios dirigidos al Consejero Delegado de Prisa y a determinados directivos, vinculados al éxito de dos operaciones estratégicas relevantes como son las de venta del negocio de educación de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. en España y de refinanciación de la deuda financiera de Grupo Prisa con sus entidades acreedores (“Incentivos extraordinarios operaciones estratégicas clave 2020”). La Política de Remuneraciones de los consejeros, de acuerdo con la actualización que fue aprobada en la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada en diciembre de 2020, contempla la posibilidad de que el Consejero Delegado pueda ser beneficiario de estos incentivos extraordinarios.

El objetivo de tales incentivos era el de: i) alinear los intereses de los participantes con los intereses de los accionistas en las referidas operaciones de refinanciación y de venta de Santillana España; ii) recompensar el esfuerzo especial que una operación de este tipo requiere y que conllevará importantes cambios organizativos que, de alguna forma u otra, pueden afectar a los beneficiarios del incentivo y iii) reconocer la aportación de valor del equipo en los procesos de negociación de dichas operaciones y en la ejecución de los acuerdos corporativos asociados a las mismas.

El pago se realiza en metálico, en función de unas escalas de logro sobre unos importes *target* predefinidos. En el caso del Consejero Delegado, el importe *target* por la operación de refinanciación era de 330.000 € y el importe *target* asociado a la venta de Santillana España era de 670.000 €, lo que hace un importe *target* total, por los dos incentivos, de 1.000.000€.

El Consejo, a propuesta de la CNRGC, y tal y como se indica en el apartado B.7.2 siguiente, ha acordado que el coeficiente de cumplimiento sea del

100% de los incentivos, teniendo en cuenta la valoración cualitativa de las condiciones finales de los acuerdos alcanzados en las operaciones y la contribución óptima del Consejero Delegado en las mismas.

El pago se realiza de la siguiente forma:

- i. Un primer pago (cuya cuantía equivale al 50% de la suma de los dos Incentivos) tras la ejecución de las operaciones (que fueron cerradas el 31 de diciembre de 2020). Este primer pago ya se ha efectuado en enero de 2021.
- ii. Un segundo pago (equivalente al otro 50%), seis meses después del cierre de las operaciones. Este segundo pago está referenciado al rendimiento de la acción de Prisa frente a un grupo de empresas comparables y podrá ser abonado tras la finalización del plazo de medición del rendimiento de la acción. El Consejo de Administración, a la hora de evaluar el Coeficiente de Pago, tendrá en cuenta los cambios internos o externos significativos que evidencien la conveniencia de determinar un Coeficiente de Pago de hasta un 100%, aunque la acción de PRISA no haya tenido un rendimiento relativo superior al del Grupo de Comparación, en determinados supuestos que han quedado predefinidos.

Retribución variable diferida a medio plazo:

A la fecha de aprobación de este Informe, la remuneración del Consejero Delegado contempla, como retribución variable a medio plazo, su participación en un Plan de Retribución Diferida a medio plazo para los ejercicios 2018- 2020, que ya ha finalizado y que está pendiente de liquidación.

Asimismo, y como ya se ha indicado en el apartado A.1.1.2 anterior, tras los avances y la ejecución de operaciones estratégicas en el ejercicio 2020, la CNRGC y el Consejo de Administración están trabajando en adecuar y alinear la organización y la política de incentivos del equipo directivo con la hoja de ruta estratégica del Grupo, que conlleva una separación operativa de los negocios de Educación y Media y una puesta en valor del negocio de Educación (Santillana). Esto implicará la modificación de la composición del consejo y de la actual Política de Remuneraciones que tendrán que ser sometidas a la aprobación de la Junta de Accionistas de la Compañía.

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.

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

La Retribución Diferida contemplaba para los beneficiarios la asignación de un número de acciones teóricas (“RSUs”) que servían 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, condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos y de los objetivos establecidos para: (i) Incremento de valor de la acción, (ii) EBITDA consolidado y (iii) Cash Flow consolidado.

Las características específicas de la Retribución Diferida son las siguientes:

- a) Objetivos transparentes, exigentes y medidos a medio plazo (i.e. a tres años).
- b) Métricas y 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 establecieron, a propuesta de la CNRGC, basándose en el Plan Estratégico de la Sociedad para el período 2018-2020.

Dichos objetivos se han monitorizado periódicamente para asegurar que las condiciones acordadas se adaptaban, 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. Un tercero externo independiente, KPMG, ha realizado el análisis del impacto de las operaciones que han tenido lugar durante el periodo de referencia, en el EBITDA y en el Cash Flow del Plan Estratégico que fue utilizado como referencia para la Retribución Diferida.

Para percibir las acciones, el Consejero Delegado deberá 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”).

- d) 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 de las sociedades cotizadas, de acuerdo con el Informe de la CNMV.

El número de acciones teóricas que fueron asignadas al Consejero Delegado ascendió a 2.200.000 acciones.

Una vez formuladas y aprobadas las cuentas anuales del ejercicio 2020, el Consejo confirmará el grado de cumplimiento de los objetivos de Ebitda y Cash Flow a los que estaba referenciada la Retribución Diferida y el Consejo de Administración confirmará el número de acciones que, en su caso, proceda entregar al Consejero Delegado en el momento de la liquidación (si bien, tras un análisis preliminar del cumplimiento de los objetivos durante el periodo de referencia, se prevé que no sea una cifra superior a 471.900 acciones).

Cabe señalar que, a petición de los beneficiarios de este plan retributivo, el Consejo de Administración ha acordado que la liquidación y entrega de esta Retribución Diferida se retrase al mes de enero 2022 (entrega que, de acuerdo con las condiciones generales que regulan este plan retributivo, debía realizarse en el periodo de 60 días posteriores a la formulación de las cuentas del ejercicio 2020). Por lo tanto, este plan retributivo no se entenderá finalizado hasta el momento de su liquidación, en 2022.

Adecuación y alineación de la organización y de la política de incentivos del equipo directivo con la hoja de ruta estratégica del Grupo:

Como ya se ha indicado en el apartado A.1.1.2 anterior, tras los avances y la ejecución de operaciones estratégicas en el ejercicio 2020, la CNRGC y el Consejo de Administración están trabajando en adecuar y alinear la organización y la política de incentivos del equipo directivo con la hoja de ruta estratégica del Grupo, que conlleva una separación operativa de los negocios de Educación y Media y una puesta en valor del negocio de Educación (Santillana). Esto implicará la modificación de la composición del consejo y de la actual Política de Remuneraciones que tendrán que ser sometidas a la aprobación de la Junta de Accionistas de la Compañía.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo

A.1.12. 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.

A.1.13. 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 apartados A.1.14 y A.1.15 siguientes.

A.1.14. 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. apartado A.1.15 siguiente).

- *Condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.*

A.1.15. 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, con la finalidad de

atraer y retener a los profesionales más destacados y salvaguardar los legítimos intereses de la Compañía.

A continuación, 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 contrato del Consejero Delegado:

- a) Duración: El contrato tiene una duración indefinida (a este respecto cabe señalar que la duración del contrato del Consejero Delegado ha sido modificada por acuerdo del Consejo de Administración adoptado en julio de 2020 ya que anteriormente dicha duración era de 4 años a contar desde 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) En el supuesto de que el Consejo de Administración opte por no proceder a la renovación del cargo de Consejero Delegado, una indemnización equivalente a dieciocho meses de su retribución fija y variable anual. Igualmente, en este caso, el Consejero Delegado tendrá derecho como parte de su liquidación a la parte proporcional de la retribución variable target (i.e. 300.000 euros) y del incentivo plurianual que, en su caso, le corresponda;
 - (ii) En caso de desistimiento unilateral por simple voluntad de la Sociedad por causas diferentes a las que son consideradas como

causas justas de despido en el Estatuto de los Trabajadores, o por incumplimiento por parte de ésta: la indemnización laboral que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable por sus relaciones laborales comunes en suspenso (que asciende al importe de 381.145,88€), más la indemnización por la relación mercantil que ostenta por su condición de consejero delegado de Prisa, establecida en dieciocho meses de la retribución fija y variable anual en metálico (tomando en consideración la retribución fija y el variable target fijado para el año de extinción), a la fecha de su cese.

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, 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 referido pacto de no competencia tendrá 6 meses de duración tras la finalización del contrato por cualquier causa.

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 las cuantías percibidas 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 de forma que se vean reducidos los importes que sirvieron para determinar la parte cuantitativa de la retribución percibida.
- 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*

A.1.16. 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*

A.1.17. 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*

A.1.18. 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

Manuel Polanco es Presidente no ejecutivo de la sociedad Prisa Noticias y por esa condición puede percibir un importe máximo de 50.000 euros anuales. Según se ha hecho constar ya en el apartado A.1.1.4. de este Informe y atendiendo a las circunstancias extraordinarias por la crisis del COVID-19, dicha retribución continuará experimentando una reducción del 20%, viéndose reducida a 40.000 € en el ejercicio 2021.

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 ya se ha anticipado en apartados anteriores, tras los avances y la ejecución de operaciones estratégicas en el ejercicio 2020, la CNRGC y el Consejo de Administración están trabajando en adecuar y alinear la organización y la política de incentivos del equipo directivo con la hoja de ruta estratégica del Grupo, que conlleva una separación operativa de los negocios de Educación y Media y una puesta en valor del negocio de Educación (Santillana). Esto implicará la modificación de la composición del consejo y de la actual Política de Remuneraciones que tendrán que ser sometidas a la aprobación de la Junta de Accionistas de la Compañía.

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/2020/12/politica-de-remuneraciones-2020-2021.pdf>

A.3 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 Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio anterior recibió el voto favorable del 99,99% de los votos emitidos en la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 29 de junio de 2020, en los términos que se recogen en el apartado B.4., por lo que el Consejo entendió que no procedía llevar a cabo consideración alguna adicional a la política de remuneraciones y a su aplicación, atendiendo al resultado del voto de los accionistas.

No obstante la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el 18 de diciembre de 2020 aprobó una actualización de la Política de Remuneraciones, con los objetivos indicados en el apartado A.1.1. anterior de este Informe.

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 2020 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 novodécimos de la LSC, el texto actualizado de la política de remuneraciones de los consejeros aprobado por la Junta Extraordinaria de Accionistas de 18 de diciembre de 2020, es aplicable para los ejercicios 2020 (respecto del que se completaba y actualizaba lo ya aprobado en las juntas de accionistas de abril 2018 y junio 2019) y será aplicable para 2021, salvo que la Junta General de Accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante ese periodo.

La CNRGC elevó al Consejo (que, a su vez, propuso a la Junta General de Accionistas) los términos para la modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros. De acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodécimos de la LSC, con motivo de la convocatoria de la junta de accionistas se puso a disposición de los accionistas una propuesta motivada del Consejo, junto con un informe justificativo de la CNRGC, en relación con la modificación de la Política de Remuneraciones.

En concreto, el proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones en 2020 y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del Informe es el siguiente:

B.1.1. Retribución de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos)

Su remuneración es la establecida en la Política de Remuneraciones y se detalla en el apartado B.5.

B.1.2. Retribución del consejero ejecutivo

De acuerdo con su contrato y la Política de Remuneraciones, el Consejero Delegado ha devengado en 2020 las siguientes retribuciones: (i) una retribución fija de 463.000€ euros, ii) un 50% del importe total de los “incentivos extraordinarios por operaciones estratégicas en 2020”, esto es, 500.000 euros y, 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.

En relación con la retribución variable anual a corto plazo de 2020, ver apartados B.1.2.1. siguiente y B.7 de este Informe.

En relación con la “Retribución Diferida 2018-2020”, ver apartados A.1.6.iii) y A.1.11 anteriores y apartado B.1.2.3. siguiente de este Informe.

B.1.2.1 En relación con la retribución variable anual a corto plazo:

La retribución variable objetivo a corto plazo del Consejero Delegado, para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos para 2020, ascendía a 300.000 euros. Este importe podría incrementarse hasta alcanzar un 130% (i.e. 390.000 euros) en el caso de que el grado de cumplimiento de los objetivos fijados fuese superior al 100%.

Para determinar la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado, la ponderación de objetivos era la siguiente: (i) 80% objetivos cuantitativos y (ii) 20% objetivos cualitativos.

Como ya se ha hecho constar en el apartado A.1.1.4 de este Informe, en el contexto de la crisis del COVID-19 y para mitigar el impacto negativo de la situación, de especial incidencia en las fuentes principales de generación de ingresos de todo tipo de medios de comunicación, el Consejo de Administración acordó poner en marcha un plan de contingencia para la adecuación de las estructuras de costes de sus negocios a las circunstancias previsibles en los meses siguientes, que incluía una reducción, desde abril a diciembre de 2020, ambos meses inclusive, de la compensación de los consejeros del 20% y de la retribución anual del Consejero Delegado y de la Alta Dirección de entorno al 35%. Asimismo, el Consejero Delegado y los miembros de la Alta Dirección de PRISA decidieron voluntariamente renunciar, en relación con el ejercicio 2020, a la parte de la retribución variable anual referida a objetivos cuantitativos (en el caso del Consejero Delegado, el 80% del importe objetivo de 300.000 €).

Posteriormente, en enero de 2021, el Consejero Delegado ha renunciado también a la parte de la retribución variable anual del ejercicio 2020 correspondiente a objetivos cualitativos (basada en variables de medida de desempeño individual, cuya ponderación es del 20% sobre el importe objetivo de 300.000 €), lo que ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Prisa, a propuesta de la CNRGC.

De esta manera, el Consejero Delegado ha renunciado voluntariamente a la totalidad de la retribución variable anual que pudiera corresponderle en el ejercicio 2020.

B.1.2.2. En relación con los incentivos extraordinarios por operaciones estratégicas claves en 2020:

Como ya se ha indicado (ver apartado A.1.iv) anterior), en el ejercicio 2020 el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, aprobó dos incentivos retributivos extraordinarios dirigidos al Consejero Delegado de Prisa y a determinados directivos, vinculados al éxito de dos operaciones estratégicas relevantes como son las de venta del negocio de educación de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. en España y de refinanciación de la deuda financiera de Grupo Prisa con sus entidades acreedores (“Incentivos extraordinarios operaciones estratégicas clave 2020”). La Política de Remuneraciones de los consejeros, de acuerdo con la actualización que fue aprobada en la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada en diciembre de 2020, prevé que el Consejero Delegado pueda ser beneficiario de estas retribuciones extraordinarias.

En enero de 2021, el Consejo, a propuesta de la CNRGC, y tal y como se indica en el apartado B.7.2 siguiente, ha acordado que el coeficiente de cumplimiento sea del 100% de los incentivos, teniendo en cuenta la valoración cualitativa de las condiciones finales de los acuerdos alcanzados en las operaciones y la contribución óptima del Consejero Delegado en las mismas. Asimismo, se ha efectuado ya el primer pago (cuya cuantía equivale al 50% de la suma de los dos Incentivos) tras la ejecución de las operaciones, que fueron cerradas el 31 de diciembre de 2020.

B.1.2.3. 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.

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:

- En 2018, 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 virtud de ello, 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 contó con el asesoramiento externo de Garrigues Human Capital Services (“Garrigues”) para el diseño e implantación de la Retribución Diferida.
- Desde la implantación de este plan de retribución diferida, la CNRGC ha venido realizando un seguimiento del cumplimiento de las métricas previstas en el reglamento del plan y también ha actualizado dichas métricas en los términos previstos en el plan, para lo cual ha contado con el asesoramiento de Garrigues y de KPMG.
- Una vez formuladas y aprobadas las cuentas anuales del ejercicio 2020, el Consejo confirmará el grado de cumplimiento de los objetivos de Ebitda y Cash Flow a los que estaba referenciada la Retribución Diferida y el Consejo de Administración confirmará el número de acciones que, en su caso, proceda entregar al Consejero Delegado en el momento de la liquidación (si bien, tras un análisis preliminar del cumplimiento de los objetivos durante el periodo de referencia, se prevé que no sea una cifra superior a 471.900 acciones).

A petición de los beneficiarios de este plan retributivo, el Consejo de Administración ha acordado que la liquidación y entrega de esta Retribución Diferida se retrase al mes de enero 2022 (entrega que, de acuerdo con las condiciones generales que regulan este plan retributivo, debía realizarse en el periodo de 60 días posteriores a la formulación de las cuentas del ejercicio 2020). Por lo tanto, este plan retributivo no se entenderá finalizado hasta el momento de su liquidación, en 2022.

Es por ello que no se hace contar ninguna cantidad en la tabla del apartado C.1.c) de este informe como retribución devengada en concepto de “beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados” durante el ejercicio 2020.

B.1.3. Retribución total de los consejeros y diferencias con las Cuentas Anuales y la Información Financiera

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 1/2020 de la CNMV, por el que se modifica 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 2020, al corresponderse este importe con el gasto registrado contablemente en aplicación de los principios y normas procedentes.

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 Administración de las propuestas relativas a los términos de la retribución variable del consejero ejecutivo y de la Alta Dirección de la Sociedad y verifica el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estén sujetos.

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 la Dirección de Control de Riesgos y Control de Gestión y por la Dirección de Recursos Humanos y Gestión de Talento de la Compañía.

Además, en caso de que los auditores externos 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 la retribución variable del consejero ejecutivo.

Por último, la Sociedad tiene implantado un sistema de gestión del riesgo que se aplica a todas las sociedades 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 aprobado por el Consejo de Administración, 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 agregada y homogeneizada por la Dirección de Control de Riesgos y Control de Gestión y verificada por la Dirección de Auditoría Interna. El mapa de riesgos del Grupo es reportado a la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento que lo valida y 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 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 del Director General de Control de Riesgos 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, Riesgos y Cumplimiento 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 externo 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, tanto cuando fue aprobada en 2018 como después al ser modificada en 2019 y actualizada en 2020, persigue: i) el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, ii) la adecuación a la estructura de gobierno corporativo de la Sociedad, iii) la alineación de la estructura retributiva de los consejeros con la estrategia general del Grupo y iv) 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 apartado A.1.7, la remuneración variable incluye las siguientes previsiones para reducir los riesgos:

- Anualmente se definen los parámetros del 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, a propuesta de la CNRGC. La aplicación del sistema de retribución variable anual a corto plazo para el ejercicio 2020 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.
- Asimismo, las condiciones generales aprobadas por el Consejo de Administración de PRISA que definen los incentivos retributivos extraordinarios vinculados al éxito de las operaciones estratégicas de venta del negocio de educación de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. en España y de refinanciación de la deuda financiera de Grupo Prisa con sus entidades acreedores, cuentan con una cláusula *clawback*, que obliga al Consejero Delegado a restituir la totalidad o una parte del incentivo abonado, si durante los dos años siguientes a cada fecha de abono (un 50% ha sido pagado ya, en enero de 2021, tras la ejecución de las operaciones en diciembre de 2020 y el otro 50% se abonará, en su caso, a los seis meses del cierre de las operaciones), se diera alguna de las circunstancias determinadas al efecto en las referidas condiciones generales.

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.

B.3.1. 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 2020 por los consejeros ha sido la siguiente:

Consejeros no ejecutivos:

Los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2020 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, así como, en su caso, por las presidencias del Consejo y de las Comisiones, con las reducciones aplicadas en el marco del plan de contingencia señalado en el apartado A.1.1.4 anterior que puso en marcha el Consejo de Administración como consecuencia de la crisis del COVID-19 (y que suponían una reducción del 20%, desde abril hasta diciembre de 2020, ambos meses inclusive, sobre las retribuciones correspondientes). Asimismo, Manuel Polanco ha percibido la retribución que le corresponde por su pertenencia al Consejo de Prisa Noticias (que es de 50.000 €), también con la reducción del 20% (lo que hace que se haya visto reducida hasta 42.000 €).

El anterior consejero y Presidente no ejecutivo, D. Javier Monzón de Cáceres, ha percibido una remuneración por importe de 329.000 € (una vez practicada la reducción del 20%, entre abril y diciembre de 2020, sobre la retribución fija anual de 400.000 euros,).

Tras el cese del Sr. Monzón, y como ya se ha indicado en el apartado A.1.1.3 anterior, teniendo en cuenta las circunstancias actuales de la Compañía, cuyos negocios e ingresos se han visto muy perjudicados por la crisis derivada de la pandemia del Covid-19 y en coherencia con otras medidas de contingencia adoptadas internamente por la Compañía, a petición del consejero D. Joseph Oughourlian (vicepresidente del consejo en el momento de formular la petición y actualmente Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración) y a propuesta de la CNRGC, el Consejo de Administración ha decidido que la retribución del presidente no ejecutivo se reduzca de 400.000 € a 200.000 € anuales, con efectos desde el 22 de diciembre de 2020.

Si bien la actual Política de Retribuciones establece un rango de entre 300.000 y 500.000 euros anuales para la retribución fija anual del Presidente, se ha considerado razonable fijar dicha retribución por debajo del referido rango, atendiendo a las circunstancias actuales y considerado que la petición provenía del propio Presidente.

El actual Presidente del Consejo de Administración, D. Joseph Oughourlian ha percibido un total de 104.000 € en el ejercicio 2020, de acuerdo con el siguiente desglose: i) 99.556 € se corresponden a la retribución fija por su pertenencia al Consejo, a la Comisión Delegada y a la CNRGC, por el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 22 de diciembre de 2020 y ii) 4.444 € se corresponden a la parte proporcional de la retribución fija de 200.000 €, correspondiente al Presidente del Consejo, por haber ejercido la presidencia en funciones del Consejo entre el 22 y el 31 de diciembre de 2020.

El importe total devengado por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en 2020, incluyendo la retribución del anterior Presidente no ejecutivo y de los anteriores consejeros D. Javier Monzón de Cáceres, D^a Sonia Dulá y D. Javier Gómez-Navarro hasta el

momento de su cese, asciende a 1.273.000 euros. En consecuencia, se cumple con el límite máximo total anual establecido en la Política de Remuneraciones para los consejeros no ejecutivos (i.e. 2.000.000 euros).

Consejero ejecutivo:

El Consejero Delegado ha devengado en 2020: i) el componente fijo de su retribución, 463.000 € (una vez practicada una reducción del 10% sobre su retribución fija anual de 500.000 euros, por el periodo comprendido entre abril y diciembre de 2020, en el marco del referido plan de contingencias puesto en marcha por la crisis del COVID-19), ii) el 50% de los incentivos extraordinarios por las operaciones estratégicas clave de 2020 (esto es, 500.000 €), así como 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.

En cuanto a la retribución variable anual a corto plazo, como ya se ha indicado en el epígrafe B.1.2.1 anterior así como en el apartado B.7 siguiente, el Consejero Delegado manifestó su voluntad de renunciar a la retribución variable anual que pudiera corresponderle en el ejercicio 2020.

Por otra parte y como ya se ha indicado en el apartado A.1.6.iii) anterior, cabe señalar de nuevo que, en relación con la “Retribución Diferida 2018-2020” hay que tener en cuenta que una vez formuladas y aprobadas las cuentas anuales del ejercicio 2020, el Consejo confirmará el grado de cumplimiento de los objetivos de Ebitda y de Cash Flow a los que estaba referenciada la “Retribución Diferida” y el Consejo de Administración confirmará el número de acciones que, en su caso, proceda entregar al Consejero Delegado en el momento de su liquidación. El número de acciones teóricas que fueron asignadas al Consejero Delegado ascendió a 2.200.000 acciones y, de un análisis preliminar del cumplimiento de los objetivos durante el periodo de referencia, se prevé que no sea una cifra superior a 471.900 acciones. También hay que señalar que, a petición de los beneficiarios de este plan retributivo, el Consejo de Administración ha acordado que la liquidación y entrega de esta Retribución Diferida se retrase al mes de enero 2022 (entrega que, de acuerdo con las condiciones generales que regulan este plan retributivo, debía realizarse en el periodo de 60 días posteriores a la formulación de las cuentas del ejercicio 2020). Por lo tanto, este plan retributivo no se entenderá finalizado hasta el momento de su liquidación, en 2022.

B.3.2. 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 A.1.1.4 de este Informe, en el contexto de la crisis del COVID-19 y para mitigar el impacto negativo de la situación, de especial incidencia en las fuentes principales de generación de ingresos de todo tipo de medios de comunicación, el Consejo de Administración acordó

poner en marcha un plan de contingencia para la adecuación de las estructuras de costes de sus negocios a las circunstancias previsibles en los meses siguientes, que incluía una reducción, desde abril a diciembre de 2020, ambos meses inclusive, de la compensación de los consejeros del 20% y de la retribución anual del Consejero Delegado y de la Alta Dirección de entorno al 35%. Asimismo, el Consejero Delegado y los miembros de la Alta Dirección de PRISA decidieron voluntariamente renunciar, en relación con el ejercicio 2020, a la parte de la retribución variable anual referida a objetivos cuantitativos.

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 que sirvan de base para determinar 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 puedan percibir al amparo de la misma.
- 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.

Asimismo, y como ya se ha hecho constar en apartados anteriores, tras los avances y operaciones estratégicas ejecutadas en el ejercicio 2020 la CNRGC y el Consejo de Administración están trabajando en adecuar y alinear la organización y la política de incentivos del equipo directivo con la hoja de ruta estratégica del Grupo, que conlleva una separación operativa de los negocios de Educación y Media y una puesta en valor del negocio de

Educación (Santillana). Esto implicará la modificación de la composición del consejo y de la actual Política de Remuneraciones que tendrán que ser sometidas a la aprobación de la Junta de Accionistas de la Compañía.

- 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	578.780.399	100%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	7.291	0,00%
Votos a favor	578.769.908	99,99%
Abstenciones	3.200	0,00%

Nota: Las 3.200 abstenciones que se hacen constar en la tabla anterior, comprenden tanto los votos en blanco (2.700) como las abstenciones (500).

- 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.*

Retribución del Presidente no ejecutivo:

La Política de Retribuciones fue modificada por acuerdo de la Junta de Accionistas celebrada en junio de 2019 y estableció que la retribución fija anual del Presidente no ejecutivo sería una cuantía fija por todos los conceptos situada en el rango de entre 300.000 y 500.000 euros anuales, de manera que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, dentro de dicho rango y atendiendo a los niveles de responsabilidad y dedicación requeridos al Presidente, fijaría su retribución.

D. Javier Monzón de Cáceres ha sido el Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, hasta su cese por acuerdo de la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el 18 de diciembre de 2020. El Consejo estableció la retribución fija anual del Sr. Monzón, como presidente no ejecutivo, en 400.000 euros.

Por el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 18 de diciembre de 2020, la remuneración del Sr. Monzón ha ascendido al importe de 329.333 € (una vez practicada una reducción del 20%, sobre la retribución fija anual de 400.000 €, entre abril y diciembre de 2020, en el marco del plan de contingencia puesto en marcha en el marco de la crisis del COVID-19).

Tras el cese del Sr. Monzón, y como ya se ha indicado en el apartado A.1.1.3 anterior, teniendo en cuenta las circunstancias actuales de la Compañía, cuyos negocios e ingresos se han visto muy perjudicados por la crisis derivada de la

pandemia del Covid-19 y en coherencia con otras medidas de contingencia adoptadas internamente por la Compañía, a petición del consejero D. Joseph Oughourlian (vicepresidente del consejo en el momento de formular la petición y actualmente Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración) y a propuesta de la CNRGC, el Consejo de Administración ha decidido que la retribución del presidente no ejecutivo se reduzca de 400.000€ a 200.000€ anuales, con efectos desde el 22 de diciembre de 2020.

Si bien la actual Política de Retribuciones establece un rango de entre 300.000 y 500.000 euros anuales para la retribución fija anual del Presidente, se ha considerado razonable fijar dicha retribución por debajo del referido rango, atendiendo a las circunstancias actuales y considerado que la petición provenía del propio Presidente.

El actual Presidente del Consejo de Administración, D. Joseph Oughourlian ha percibido 4.444 € por ejercer la presidencia en funciones del Consejo de Administración tras el cese del Sr. Monzón, entre el 22 y el 31 de diciembre de 2020.

Retribución del resto de los consejeros en su condición de tales:

El resto de las remuneraciones de los consejeros, en su condición de tales, no han experimentado ninguna variación en 2020 respecto del ejercicio anterior y siguen siendo las siguientes, sin perjuicio de la reducción del 20% practicada, entre abril y diciembre de 2020, en el marco del plan de contingencia puesto en marcha como consecuencia de la crisis del COVID-19:

- Importe máximo de la retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración, de 70.000 euros. Este importe es abonado íntegramente en metálico y prorrateado mensualmente. Tras la reducción extraordinaria indicada, ha sido de 59.505 € en el ejercicio 2020.
- Retribución máxima anual por participación en la Comisión Delegada de 30.000 euros por consejero. Este importe es abonado íntegramente en metálico y prorrateado mensualmente. Tras la reducción extraordinaria indicada, ha sido de 25.500 € en el ejercicio 2020.
- Retribución máxima anual por participación en la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento y en la CNRGC de 20.000 euros por consejero, siendo de dos veces esta cuantía para sus respectivos presidentes (i.e. 40.000 euros). Este importe es abonado íntegramente en metálico y prorrateado mensualmente. Tras la reducción extraordinaria indicada, ha sido de 17.000 € y 34.000 €, respectivamente, en el ejercicio 2020.

En concreto, los importes de las retribuciones individuales devengadas en 2020 por los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) han sido los siguientes, todos ellos en metálico:

- D. Joseph Oughourlian: 104.311 euros (de los cuales 99.556 € se corresponden a la retribución fija por su pertenencia al Consejo, a la Comisión Delegada y a la CNRGC, por el periodo comprendido entre el 1 de

enero y el 22 de diciembre de 2020 y 4.444 € se corresponden a la parte proporcional de la retribución fija del Presidente del Consejo, al haber ejercido la presidencia en funciones del Consejo entre el 22 y el 31 de diciembre de 2020).

- D. Roberto Alcántara Rojas: 59.500 euros.
- Amber Capital UK LLP (representado por D. Fernando Martínez Albacete): 76.500 euros.
- D^a Maria Teresa Ballester Fornés: 76.500 euros.
- D^a Beatrice de Clermont-Tonnerre: 77.388 euros.
- D. Javier de Jaime Guijarro: 92.644 euros.
- D. Dominique D'Hinnin: 93.855 euros.
- D. Manuel Polanco Moreno: 85.000 euros.

Adicionalmente, el Sr. Polanco ha percibido en el ejercicio 2020 una remuneración por su pertenencia al consejo de Prisa Noticias por importe de 42.000 euros, asimismo en metálico.

- D. Khalid Bin Thani Abdullah Al Thani: 59.500 euros.
- Don Javier Santiso Guimaras: 2.400 euros.
- Don Rosauro Varo Rodriguez: 1.800 euros
- D. Francisco Javier Monzón de Cáceres (que fue consejero y Presidente no ejecutivo hasta el 18 de diciembre de 2020): 329.333 euros.
- D. Francisco Javier Gómez-Navarro Navarrete (que fue consejero hasta el 29 de junio de 2020): 40.500 euros.
- Dña. Sonia Dulá (que fue consejera hasta el 18 de diciembre de 2020): 131.733 euros.

De acuerdo con lo anterior, el importe total devengado por todos los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en 2020 asciende a 1.273 miles de euros, lo que supone respecto al importe total percibido por todos los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en 2019 (1.508 miles de euros), una reducción de 235 miles de euros. Esta reducción se debe principalmente a la reducción del 20% practicada sobre las retribuciones de los consejeros no ejecutivos, entre abril y diciembre de 2020, en el marco del plan de contingencia puesto en marcha en el marco de la crisis del COVID-19

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.

En los ejercicios 2019 y 2020 el único consejero ejecutivo de la Sociedad ha sido el Consejero Delegado, D. Manuel Mirat, quien ha devengado las siguientes retribuciones fijas durante 2020:

- El importe de la remuneración fija anual de 2020 se mantiene, desde la firma del contrato del Consejero Delegado en septiembre de 2017, en 500.000 euros. No obstante, tras haberse practicado una reducción del 10% en el periodo comprendido entre abril y diciembre de 2020, en el marco del plan de contingencia puesto en marcha como consecuencia de la crisis del COVID-19, dicha retribución se ha visto reducida a 463.000 euros en el ejercicio 2020.
- El importe de la prima anual correspondiente a la póliza de seguro de vida y accidentes ascendió en 2020 a 1.433 euros. En 2019 ascendió a 1.046 euros (851 euros por el seguro de vida y 194 euros por el de accidentes).

El importe de la prima correspondiente a la póliza de seguro de salud fue de 4.914 euros y de 4.801 euros en 2019.

- 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.

B.6 *Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados 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, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.*

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 establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento de pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.*

Tal y como prevé la Política de Remuneraciones, únicamente el Consejero Delegado ha sido partícipe de sistemas de retribución variable durante el ejercicio 2019.

El sistema de retribución variable del Consejero Delegado incluye componentes variables a corto y medio plazo.

B.6.1. Componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

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

El periodo de devengo de la retribución variable a corto plazo del ejercicio 2020 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 2020, ascendía a 300.000 euros. Este importe podía incrementarse hasta alcanzar un 130% (i.e. 390.000 euros) en el caso de que el grado de cumplimiento de los objetivos fijados fuese superior al 100%.

Como ya se ha hecho constar en el apartado A.1.1.4 de este Informe, en el contexto de la crisis del COVID-19 y para mitigar el impacto negativo de la situación, de especial incidencia en las fuentes principales de generación de ingresos de todo tipo de medios de comunicación, el Consejo de Administración acordó poner en marcha un plan de contingencia para la adecuación de las estructuras de costes de sus negocios a las circunstancias previsibles en los meses siguientes, que incluía una reducción, desde abril a diciembre de 2020, ambos meses inclusive, de la compensación de los consejeros del 20% y de la retribución anual del Consejero Delegado y de la Alta Dirección de entorno al 35%. Asimismo, el Consejero Delegado y los miembros de la Alta Dirección de PRISA decidieron voluntariamente renunciar, en relación con el ejercicio 2020, a la parte de la retribución variable anual referida a objetivos cuantitativos (en el caso del Consejero Delegado, el 80% del importe objetivo de 300.000 €).

Posteriormente, en enero de 2021, el Consejero Delegado ha renunciado también a la parte de la retribución variable anual del ejercicio 2020 correspondiente a objetivos cualitativos (basada en variables de medida de desempeño individual, cuya ponderación es del 20% sobre el importe objetivo

de 300.000 €), lo que ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Prisa, a propuesta de la CNRGC. Los objetivos que valoraban el desempeño individual y estaban relacionados tanto con su desempeño específico como con el modo de obtenerlos, eran los siguientes para el ejercicio 2020: i) Liderazgo, ii) Cooperación, iii) Creatividad e innovación y, iv) Adaptación al cambio.

De esta manera, el Consejero Delegado ha renunciado voluntariamente a la totalidad de la retribución variable anual que pudiera corresponderle en el ejercicio 2020. Por tanto, la CNRGC y el Consejo no han tenido que verificar el grado de cumplimiento de dichos objetivos cualitativos a los que estaba sujeta la retribución variable a corto plazo.

B.6.2. Incentivos extraordinarios ligados a operaciones estratégicas clave (venta del negocio de educación de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. en España y refinanciación de la deuda financiera de Grupo Prisa):

En cuanto a los dos incentivos retributivos extraordinarios dirigidos al Consejero Delegado de Prisa y a determinados directivos, a los que se hace referencia en el apartado A.1.6. iv) anterior, éstos estaban vinculados al éxito de dos operaciones estratégicas relevantes como son las de venta del negocio de educación de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. en España y de refinanciación de la deuda financiera de Grupo Prisa con sus entidades acreedores (“Incentivos extraordinarios operaciones estratégicas clave 2020”).

El pago se realiza en metálico, en función de unas escalas de logro sobre unos importes target predefinidos. En el caso del Consejero Delegado, el importe target por la operación de refinanciación era de 330.000 € y el importe target asociado a la venta de Santillana España era de 670.000 €, lo que hace un importe target total, por los dos incentivos, de 1.000.000 €.

La cuantía que podía recibir cada participante oscilaría entre el 80% y el 120% de la cantidad *target* asignada.

Las condiciones para percibir los incentivos eran las siguientes: i) formalización y ejecución final de la venta de Santillana España y de los acuerdos de refinanciación con los principales acreedores de la Compañía, en las condiciones aprobadas por el Consejo de Administración, en ambos casos, con la contribución individual del beneficiario y ii) mantenimiento de la relación laboral o mercantil con la Compañía.

Tales condiciones se han visto cumplidas: el 31 de diciembre de 2020 se firmaron los nuevos contratos de refinanciación con los principales acreedores que representaban a esa fecha el 100 % de la deuda, así como la operación de venta de Santillana España y ii) el Consejero Delegado mantiene su relación mercantil con la Compañía.

El Consejo a propuesta de la CNRGC, tendría que determinar la cuantía lograda por cada Participante atendiendo a la valoración de conjunto y a su contribución individual. En el caso del incentivo de refinanciación, para realizar esta propuesta, la CNRGC debía de apoyarse en el informe de los asesores externos de la operación para valorar el conjunto de la operación y en un

informe justificativo de la contribución individual de cada participante. En consecuencia, el Consejo podrá modificar el importe del pool target un 20% al alza (120% del target) o 20% a la baja (80% del target). La valoración de la asignación individualizada debía realizarse una vez ejecutadas las transacciones.

En enero de 2021, el Consejo, a propuesta de la CNRGC, ha acordado que el coeficiente de cumplimiento sea del 100% de los dos incentivos, teniendo en cuenta la valoración cualitativa de las condiciones finales de los acuerdos alcanzados en las operaciones (en el caso de acuerdo de refinanciación se ha tenido en cuenta la valoración recogida en el informe de Lazard, asesor externo de la operación y en relación con la operación de venta de Santillana España se ha tenido en cuenta el informe de Morgan Stanley, asesor externo de la operación así como la contribución óptima del Consejero Delegado en las mismas.

El pago se realiza de la siguiente forma:

- i. Un primer pago (cuya cuantía equivale al 50% de la suma de los dos Incentivos) tras la ejecución de las operaciones (que fueron cerradas el 31 de diciembre de 2020). Este primer pago ya se ha efectuado en enero de 2021.
- ii. Un segundo pago (equivalente al otro 50%), seis meses después del cierre de las operaciones. Este segundo pago está referenciado al rendimiento de la acción de Prisa frente a un grupo de empresas comparables que han quedado definidas y podrá ser abonado tras la finalización del plazo de medición del rendimiento de la acción. El Consejo de Administración, a la hora de evaluar el Coeficiente de Pago, tendrá en cuenta los cambios internos o externos significativos que evidencien la conveniencia de determinar un Coeficiente de Pago de hasta un 100%, aunque la acción de PRISA no haya tenido un rendimiento relativo superior al del Grupo de Comparación, en determinados supuestos que han quedado predefinidos.

B.6.3. Componentes variables a medio plazo de los sistemas retributivos:

Como ya se ha indicado en los apartados A.1.6.iii) y A.1.11 anteriores, la Retribución Diferida a medio plazo para los ejercicios 2018 a 2020 tenía como objetivo alinear los intereses de sus beneficiarios con los de los accionistas de la Sociedad, en el marco del Plan Estratégico de la Sociedad para el periodo 2018-2020 (“Plan Estratégico”). Así, la Retribución Diferida contemplaba para los beneficiarios la asignación de un número de acciones teóricas (“RSUs”) que servían 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, condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos y de los objetivos establecidos para: (i) Incremento de valor de la acción, (ii) EBITDA consolidado y (iii) Cash Flow consolidado.

En 2020 y 2021 la CNRGC ha analizado el impacto de las operaciones que han tenido lugar durante el periodo de referencia (concretamente en los ejercicios

2019 y 2020), en el EBITDA y en el Cash Flow del Plan Estratégico que fue utilizado como referencia para la Retribución Diferida, y la CNRGC (con el asesoramiento externo independiente de KPMG) ha aprobado la modificación de los parámetros de referencia relativos al EBITDA y Cash Flow.

Una vez formuladas y aprobadas las cuentas anuales del ejercicio 2020, el Consejo confirmará el grado de cumplimiento de los objetivos de Ebitda y Cash Flow a los que estaba referenciada la Retribución Diferida y el Consejo de Administración confirmará el número de acciones que, en su caso, proceda entregar al Consejero Delegado en el momento de la liquidación (si bien, tras un análisis preliminar del cumplimiento de los objetivos durante el periodo de referencia, se prevé que no sea una cifra superior a 471.900 acciones).

Cabe señalar que, a petición de los beneficiarios de este plan retributivo, el Consejo de Administración ha acordado que la liquidación y entrega de esta Retribución Diferida se retrase al mes de enero 2022 (entrega que, de acuerdo con las condiciones generales que regulan este plan retributivo, debía realizarse en el periodo de 60 días posteriores a la formulación de las cuentas del ejercicio 2020).

Por lo tanto, este Plan no se entenderá finalizado hasta el momento de su liquidación, en 2022. Es por ello que no se hace contar ninguna cantidad en la tabla del apartado C.1.c) de este informe como retribución devengada en concepto de “beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados” durante el ejercicio 2020.

Para percibir las acciones, el Consejero Delegado debía 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. No obstante y a la vista del retraso de la liquidación del Plan hasta enero de 2022, se ha convenido que en determinados eventos de salida previa a la liquidación, el plan deberá ser abonado en tanto y cuando se ha cumplido.

B.7 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.8 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 2020.

B.9 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.

No se han devengado o realizado pagos por estos conceptos en el ejercicio 2020.

B.10 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.

En julio de 2019 el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, acordó modificar determinados aspectos del Contrato de Arrendamiento de Servicios entre PRISA y el consejero delegado, D. Manuel Mirat, con el fin de aportar una mayor claridad y seguridad jurídica al citado contrato y a los pactos en él contenidos y concretamente para:

- i. cuantificar la indemnización que, en su caso, correspondería por las relaciones laborales anteriores, ahora en suspenso;
- ii. en relación con la regulación de la extinción del contrato, incorporar al cuerpo del contrato una cláusula adicional sobre la forma de cálculo del módulo indemnizatorio para el supuesto de resolución del mismo, para reconocer la cuantía de retribución fija y cuantía de retribución variable target, y
- iii. establecer la duración indefinida del contrato, sin perjuicio de que éste está vinculado a la vigencia del cargo como consejero delegado en los términos previstos estatutariamente.

B.11 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.12 *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.13 *Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.*

En relación con el Consejero Delegado, se detalla a continuación el importe y naturaleza de los componentes de remuneración en especie devengados en el ejercicio 2020:

i) Póliza de seguro de vida y accidentes:

El importe de la prima anual de 2020 correspondiente a la póliza de seguro de vida y accidentes, en los términos descritos en el subapartado 10 del apartado A.1, ascendió a 1.183 euros en relación con el seguro de vida y 250 euros para el seguro de accidentes del Consejero Delegado.

Los capitales asegurados del seguro de vida del Consejero Delegado para el año 2020 ascendieron a 851.900 euros.

ii) Póliza de seguro de salud privado:

El importe de la prima correspondiente a la póliza de seguro de salud del Consejero Delegado ha sido de 4.914 euros.

Por otra parte, se hace constar que el Consejero Delegado ha 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, si bien esto no tiene la consideración de una retribución en especie.

B.14 *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.15 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 existen otros conceptos retributivos distintos a los anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSEPH OUGHOURLIAN	Vicepresidente no ejecutivo (Consejero Dominical)	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ROBERTO LÁZARO ALCÁNTARA ROJAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
AMBER CAPITAL UK LLP	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARIA TERESA BALLESTER FORNES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña BEATRICE DE CLERMONT-TONERRE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JAVIER DE JAIME GUIJARRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don DOMINIQUE D'HINNIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MANUEL POLANCO MORENO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don KHALID BIN THANI BIN ABDULLAH AL-THANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JAVIER SANTISO GUIMARAS	Consejero Independiente	Desde 22/12/2020 hasta 31/12/2020
Don ROSAURO VARO RODRIGUEZ	Consejero Independiente	Desde 22/12/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCISCO JAVIER MONZÓN DE CÁCERES	Presidente no ejecutivo (Consejero Independiente)	Desde 01/01/2020 hasta 18/12/2020
Doña SONIA DULÁ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 18/12/2020
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 29/06/2020

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.

C.1. 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 las comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
MANUEL MIRAT SANTIAGO	0	0	0	463	0	0	0	506	969	506
JOSEPH OUGHOURLIAN	62	0	42	0	0	0	0	0	104	120
ROBERTO ALCÁNTARA ROJAS	60	0	0	0	0	0	0	0	60	78
AMBER CAPITAL UK LLP (REPRESENTADA POR D. FERNANDO MARTÍNEZ ALBACETE)	60	0	17	0	0	0	0	0	77	82
MARIA TERESA BALLESTER FORNES	60	0	17	0	0	0	0	0	77	37
BEATRICE DE CLERMONT TONERRE	60	0	17	0	0	0	0	0	77	49
JAVIER DE JAIME GUIJARRO	60	0	33	0	0	0	0	0	93	88
DOMINIQUE D'HINNIN	60	0	34	0	0	0	0	0	94	122

MANUEL POLANCO MORENO	60	0	25	0	0	0	0	0	85	100
KHALID BIN THANI ABDULLAH AL THANI	60	0	0	0	0	0	0	0	60	70
JAVIER SANTISO	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0
ROSAURO VARO	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
FRANCISCO JAVIER MONZÓN DE CÁCERES	329	0	0	0	0	0	0	0	329	400
SONIA DULÁ	57	0	74	0	0	0	0	0	131	143
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ- NAVARRO NAVARRETE	31	0	10	0	0	0	0	0	41	90
TOTAL	961	0	270	463	0	0	0	506	2.200	1.885

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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	2.200.000	2.200.000	0	0	0	0	0	0	1.728.100	471.900	471.900

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. En 2018 la Sociedad asignó un número de “acciones teóricas” (“Restricted Stock Units” o “RSUs”) a cada beneficiario y concretó 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>Una vez formuladas y aprobadas las cuentas anuales del ejercicio 2020, el Consejo confirmará el grado de cumplimiento de los objetivos de Ebitda y Cash Flow a los que estaba referenciada la Retribución Diferida y el Consejo de Administración confirmará el número de acciones que, en su caso, proceda entregar al Consejero Delegado en el momento de la liquidación (si bien, tras un análisis preliminar del cumplimiento de los objetivos durante el periodo de referencia, se prevé que no sea una cifra superior a 471.900 acciones).</p> <p>A petición de los beneficiarios de este plan retributivo, el Consejo de Administración ha acordado que la liquidación y entrega de esta Retribución Diferida se retrase al mes de enero 2022 (entrega que, de acuerdo con las condiciones generales que regulan este plan retributivo, debía realizarse</p>

en el periodo de 60 días posteriores a la formulación de las cuentas del ejercicio 2020). Por lo tanto, este Plan no se entenderá finalizado hasta el momento de su liquidación, en 2022, sin perjuicio de los importes que se hayan registrado contablemente como gastos en la cuenta de resultados.

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

Observaciones

C.1. 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 2020	Total ejercicio 2019
MANUEL POLANCO MORENO	42	0	0	0	0	0	0	0	42	50
TOTAL	42	0	0	0	0	0	0	0	42	50

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
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.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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo
MANUEL MIRAT SANTIAGO	969	0	0	0	969	0	0	0	0	0
JOSEPH OUGHOURLIAN	104	0	0	0	104	0	0	0	0	0
ROBERTO ALCÁNTARA ROJAS	60	0	0	0	60	0	0	0	0	0
AMBER CAPITAL UK LLP (REPRESENTADA POR D. FERNANDO MARTÍNEZ ALBACETE)	77	0	0	0	77	0	0	0	0	0
MARIA TERESA BALLESTER FORNES	77	0	0	0	77	0	0	0	0	0
BEATRICE DE CLERMONT TONERRE	77	0	0	0	77	0	0	0	0	0

JAVIER DE JAIME GUIJARRO	93	0	0	0	93	0	0	0	0	0
DOMINIQUE D'HINNIN	94	0	0	0	94	0	0	0	0	0
MANUEL POLANCO MORENO	85	0	0	0	85	42	0	0	0	42
KHALID BIN THANI ABDULLAH AL THANI	60	0	0	0	60	0	0	0	0	0
JAVIER SANTISO	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0
ROSAURO VARO	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER MONZÓN DE CÁCERES	329	0	0	0	329	0	0	0	0	0
SONIA DULÁ	131	0	0	0	131	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	41	0	0	0	41	0	0	0	0	0
Total:	2.194	0	0	6	2.200	0	0	0	0	42

Observaciones

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 2020 siguiendo el criterio fijado en la "Circular 1/2020 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 354 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 2020 (2.596 miles de euros), que se corresponde a los registros contables. La diferencia del importe responde al siguiente desglose:

- Retribución variable del Consejero Delegado: contablemente estaba registrado un importe negativo de -223 miles de euros al cierre del ejercicio 2020. Como se hace constar en este informe de remuneraciones, el Consejero Delegado ha renunciado voluntariamente a la totalidad de la retribución variable anual que pudiera corresponderle en el ejercicio 2020.
- En relación con el plan de Retribución Diferida a medio plazo para el periodo 2018/2020: Este Plan no se entenderá finalizado y consolidado, hasta el momento de su liquidación, en 2022, sin perjuicio de los importes que se hayan registrado contablemente como gastos en la cuenta de resultados (77 miles de euros).
- En relación con los dos incentivos retributivos extraordinarios dirigidos al Consejero Delegado de Prisa y a determinados directivos, vinculados al éxito de dos operaciones estratégicas relevantes como son las de venta del negocio de educación de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. en España y de refinanciación de la deuda financiera de Grupo Prisa con sus entidades acreedores. En el ejercicio 2020 se ha registrado un gasto por importe de 1.000 miles de euros por este concepto en relación con el Consejero Delegado de Prisa. Sin embargo en este informe únicamente se consignará, como cantidad devengada en 2020, el 50% de dicho importe (500.000 €).

ii) Dentro de la remuneración global del Consejo de Administración se incluye la correspondiente a D. Javier Gómez-Navarro hasta el momento de su cese como consejero el 29 de junio de 2020 (una vez cumplido el mandato para el que fue nombrado) y la de D. Javier Monzón de Cáceres y D^a Sonia Dulá, desde su cese y dimisión como consejeros, respectivamente, el 18 de diciembre de 2020.

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 23/03/2021.

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