



PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. SOBRE LA APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO 7.2 DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA CONVOCADA PARA SU CELEBRACIÓN LOS DÍAS 27 y 28 DE JUNIO DE 2023, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE

1. Introducción

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), el Consejo de Administración de Promotora de Informaciones, S.A. (“**PRISA**” o la “**Sociedad**”), previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de la Sociedad (“**CNRGC**”) —que se acompaña a la presente propuesta y cuyos términos son refrendados en su totalidad por el Consejo de Administración—, en su reunión de fecha 23 de mayo de 2023, ha elaborado y aprobado la presente propuesta motivada de aprobación de la nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, aplicable desde su aprobación por la Junta General de Accionistas, y durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025 (“**Política de Remuneraciones 2023/2025**” o “**Política de Remuneraciones**”).

Esta propuesta se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas cuya celebración tendrá lugar, previsiblemente, el 27 de junio de 2023.

2. Justificación de la actualización propuesta

El texto actual de la política de remuneraciones de los consejeros de PRISA, que fue aprobado en la Junta Ordinaria de Accionistas de PRISA celebrada el 28 de junio de 2022, es aplicable para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 (“**Política de Remuneraciones 2022/2024**”). Dicho texto prevé la remuneración de dos consejeros ejecutivos (los Presidentes Ejecutivos de Santillana y de PRISA Media).

Tal y como se indica en el informe de la CNRGC, en febrero de 2023 el consejero dominical D. Khalid bin Thani bin Abdullah Al Thani ha dimitido de su cargo como consejero dominical y, para cubrir esta vacante, el Consejo de Administración de PRISA ha nombrado, por cooptación, a D^a Pilar Gil Miguel (Directora Financiera del Grupo PRISA desde el 1 de julio de 2022) como consejera ejecutiva.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC y al amparo de lo previsto en el apartado 7.9 de la Política de Remuneraciones 2022/2024 (que prevé la incorporación de nuevos consejeros ejecutivos durante la vigencia de la política) aprobó el contrato de prestación de servicios de D^a Pilar Gil con la Sociedad. Así, la Sra. Gil ha suscrito un contrato de prestación de servicios con PRISA, en el que se regula su sistema retributivo como consejera ejecutiva (que, de acuerdo con lo previsto en la Política, viene determinado por el nivel de responsabilidad asignado y por su trayectoria profesional), con efectos desde el 1 de marzo de 2023.

En vista de lo anterior, y condicionado en todo caso a la aprobación por la Junta General de la ratificación del nombramiento de la Sra. Gil como consejera de la Sociedad, el Consejo de Administración considera apropiado proponer la adaptación de la Política de Remuneraciones a la nueva estructura de gobierno de la Sociedad (que cuenta ahora con tres consejeros ejecutivos: la Directora Financiera de Grupo PRISA y los Presidentes Ejecutivos de Santillana y de PRISA Media), para incluir expresamente el sistema retributivo aplicable a la nueva consejera ejecutiva.

Asimismo, el Consejo de Administración propone realizar las siguientes modificaciones en la Política de Remuneraciones:

- i. eliminar la necesidad de que la remuneración del Presidente del Consejo de Administración sea superior a la del resto de miembros del Consejo;
- ii. prever la posibilidad de que un mismo consejero pueda percibir diferentes retribuciones por los distintos cargos que pudiera ocupar en el Consejo;
- iii. recoger la competencia del Consejo de Administración de determinar los importes retributivos (a propuesta de la CNRGC) que distribuirá en concepto de retribución fija, dietas por asistencia a las reuniones o una combinación de ambos elementos retributivos, pero sin superar los límites cuantitativos previstos en la Política y que no se modifican;
- iv. eliminar el límite cuantitativo de los incentivos extraordinarios previstos en la Política para los consejeros ejecutivos, a los efectos de permitir una mayor flexibilidad para el Consejo de Administración en la determinación de dichos incentivos, y en aras a dotar de mayor eficacia a los sistemas de incentivos, facilitando su adaptación a las cambiantes circunstancias de los mercados, y manteniéndose en todo caso las condiciones establecidas para su percepción (tales como la incorporación de las cláusulas clawback y la permanencia de forma ininterrumpida de los Consejeros en el Grupo PRISA);

En definitiva, la nueva Política de Remuneraciones 2023/2025 que se somete a la consideración de la junta de accionistas es continuista con la vigente hasta la fecha, si bien se adapta a la nueva estructura de gobierno de la Sociedad, incorporando el sistema retributivo específico de la nueva consejera ejecutiva y realizándose, además, otros ajustes que permitan que el sistema retributivo de los consejeros se pueda adaptar a eventuales reorganizaciones en el reparto de cargos, funciones y responsabilidades en el seno del Consejo de Administración, así como a otras circunstancias que pudieran ser determinantes a la hora de conceder un incentivo extraordinario para los consejeros ejecutivos.

Asimismo, se aprovecha la modificación de la Política para desarrollar la información relativa a los objetivos vinculados a la retribución variable anual, así como actualizar la información relativa a la retribución variable a medio o largo plazo de los consejeros ejecutivos (en particular, se incluye la fecha de aprobación por parte de la junta de accionistas de los incentivos a medio plazo que son pagaderos en acciones, así como el número de acciones teóricas que han sido ya asignadas a los consejeros ejecutivos). También se realizan otros ajustes menores y mejoras de carácter técnico.

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

3. Período de vigencia

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la LSC, la Política de Remuneraciones estará vigente durante un periodo máximo de tres ejercicios (2023 al 2025). En consecuencia, debería proponerse a la Junta General una nueva política de remuneraciones para su aplicación a partir del ejercicio 2026, éste inclusive. Además, cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Con respecto al ejercicio 2023, desde su entrada en vigor, la Política de Remuneraciones sustituye y reemplaza al texto de la Política de Remuneraciones 2022/2024.

Sin perjuicio de lo anterior, serán válidas todas las retribuciones satisfechas a los consejeros o antiguos consejeros al amparo de la Política de Remuneraciones 2022/2024, sin que la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones suponga una modificación de las cantidades ya devengadas al amparo de la política anterior.

Serán igualmente válidas todas las retribuciones satisfechas a D^a Pilar Gil Miguel por su condición de consejera ejecutiva, desde el 1 de marzo de 2023, con arreglo a las condiciones de su nuevo contrato de prestación de servicios con la Sociedad, las cuales quedan expresamente recogidas en la Política de Remuneraciones 2023/2025.

4. Conclusión

El Consejo de Administración de PRISA considera que la remuneración de los consejeros prevista en la Política de Remuneraciones propuesta a la Junta General guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su actual situación organizativa y económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración está orientado a promover el crecimiento, la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

5. Propuesta de acuerdo que se somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas

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

“Aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y conforme a la propuesta motivada aprobada por el Consejo de Administración, a la que acompaña el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, la política de remuneraciones de los consejeros, que será aplicable para los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

Con respecto al ejercicio 2023 y desde su aprobación por parte de la Junta de Accionistas, esta Política de Remuneraciones sustituye y reemplaza al texto de la política de remuneraciones aplicable para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 que fue aprobado en la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de junio de 2022. Todo ello sin perjuicio de las retribuciones devengadas al amparo de la política de remuneraciones de los consejeros anterior, que mantendrán su validez.

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

En Madrid, a 23 de mayo de 2023



INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. SOBRE LA PROPUESTA DE ACUERDO DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO 7.2 DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA CONVOCADA PARA SU CELEBRACIÓN LOS DÍAS 27 y 28 DE JUNIO DE 2023, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE

1. Objeto del informe

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la "**Ley de Sociedades de Capital**"), y al amparo de lo dispuesto en el artículo 28.4.(iii) del Reglamento del Consejo de Administración de Promotora de Informaciones, S.A. ("**PRISA**" o la "**Sociedad**"), la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de la Sociedad ("**CNRGC**"), en su reunión de fecha 23 de mayo de 2023, ha elaborado y aprobado el presente informe para justificar y explicar la propuesta de aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, para los ejercicios 2023, 2024 y 2025. Este informe se eleva al Consejo de Administración para que este, a su vez, someta la propuesta a la aprobación de la Junta General de accionistas de PRISA.

El texto íntegro actualizado de la política de remuneraciones de los consejeros de PRISA figura en el **Anexo** de este informe.

2. Justificación de la actualización propuesta

El texto actual de la política de remuneraciones de los consejeros de PRISA, que fue aprobado en la Junta Ordinaria de Accionistas de PRISA celebrada el 28 de junio de 2022, es aplicable para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 ("**Política de Remuneraciones 2022/2024**").

Tras la fecha de aprobación de la Política de Remuneraciones 2022/2024, en febrero de 2023, el consejero dominical D. Khalid bin Thani bin Abdullah Al Thani ha dimitido de su cargo como consejero y, para cubrir esta vacante, el Consejo de Administración de PRISA ha nombrado, por cooptación, a D^a Pilar Gil Miguel (Directora Financiera del Grupo PRISA desde el 1 de julio de 2022) como consejera ejecutiva. La Sra. Gil ha suscrito un contrato de prestación de servicios con PRISA, en el que se regulan sus funciones y remuneración como consejera ejecutiva, con efectos desde el 1 de marzo de 2023.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC y al amparo de lo previsto en el apartado 7.9 de la Política de Remuneraciones 2022/2024 (que prevé la incorporación de nuevos consejeros ejecutivos durante la vigencia de la política) aprobó el contrato de prestación de servicios de D^a Pilar Gil con la Sociedad. Así, la Sra. Gil ha suscrito un contrato de prestación de servicios con PRISA, en el que se regula su sistema retributivo como consejera ejecutiva (que, de acuerdo con lo previsto en la Política, viene determinado por el nivel de responsabilidad asignado y por su trayectoria profesional), con efectos desde el 1 de marzo de 2023.

En vista de lo anterior, se considera apropiado proponer la adaptación de la Política de Remuneraciones a la nueva estructura de gobierno de la Sociedad (que cuenta ahora con tres consejeros ejecutivos), para incluir expresamente el sistema retributivo aplicable a la nueva consejera ejecutiva, sujeto en todo caso a la ratificación por la Junta General del nombramiento de la Sra. Gil.

Asimismo, se propone realizar las siguientes modificaciones en la Política de Remuneraciones:

- i. eliminar la necesidad de que la remuneración del Presidente del Consejo de Administración sea superior a la del resto de miembros del Consejo;
- ii. prever la posibilidad de que un mismo consejero pueda percibir diferentes retribuciones por los distintos cargos que pudiera ocupar en el Consejo;
- iii. recoger la competencia del Consejo de Administración de determinar los importes retributivos (a propuesta de la CNRGC) que distribuirá en concepto de retribución fija, dietas por asistencia a las reuniones o una combinación de ambos elementos retributivos, pero sin superar los límites cuantitativos previstos en la Política y que no se modifican;
- iv. eliminar el límite cuantitativo de los incentivos extraordinarios previstos en la Política para los consejeros ejecutivos, a los efectos de permitir una mayor flexibilidad para el Consejo de Administración en la determinación de dichos incentivos, y en aras a dotar de mayor eficacia a los sistemas de incentivos, facilitando su adaptación a las cambiantes circunstancias de los mercados, y manteniéndose en todo caso las condiciones establecidas para su percepción (tales como la incorporación de las cláusulas clawback y la permanencia de forma ininterrumpida de los Consejeros en el Grupo PRISA);

En definitiva, la nueva Política de Remuneraciones 2023/2025 que se somete a la consideración de la junta de accionistas es continuista con la vigente hasta la fecha, si bien se adapta a la nueva estructura de gobierno de la Sociedad, incorporando el sistema retributivo específico de la nueva consejera ejecutiva y realizándose, además, otros ajustes que permitan que el sistema retributivo de los consejeros se pueda adaptar a eventuales reorganizaciones en el reparto de cargos, funciones y responsabilidades en el seno del Consejo de Administración, así como a otras circunstancias que pudieran ser determinantes a la hora de conceder un incentivo extraordinario para los consejeros ejecutivos.

Asimismo, se aprovecha la modificación de la Política para desarrollar la información relativa a los objetivos vinculados a la retribución variable anual, así como actualizar la información relativa a la retribución variable a medio o largo plazo de los consejeros ejecutivos (en particular, se incluye la fecha de aprobación por parte de la junta de accionistas de los incentivos a medio plazo que son pagaderos en acciones, así como el número de acciones teóricas que han sido ya asignadas a los consejeros ejecutivos). También se realizan otros ajustes menores y mejoras de carácter técnico.

3. Conclusión

La CNRGC considera que la propuesta de Política de Remuneraciones de los consejeros que se eleva al Consejo de Administración para que este, a su vez, la proponga a la Junta General para su aprobación, guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su actual situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de

remuneración está orientado a promover el crecimiento, la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En Madrid, a 23 de mayo de 2023

ANEXO
POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE
INFORMACIONES, S.A.



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE
INFORMACIONES, S.A. (PRISA) PARA LOS EJERCICIOS 2023, 2024 Y 2025**



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2023, 2024 Y 2025

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “LSC”), corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros como punto separado del orden del día.

En la Junta Ordinaria de Accionistas de Promotora de Informaciones, S.A. (“PRISA”, la “Sociedad” o la “Compañía”) celebrada el 28 de junio de 2022 se aprobó una Política de Remuneraciones para los consejeros, aplicable en los ejercicios 2022, 2023 y 2024 (“Política de Remuneraciones 2022/2024”).

El presente documento recoge una nueva política de remuneraciones para los consejeros de la Compañía, para su aplicación lo que resta del ejercicio 2023 y para los ejercicios 2024 y 2025, que se somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas cuya celebración está prevista para los días 27 y 28 de junio de 2023, en primera y segunda convocatoria, respectivamente (la “Política de Remuneraciones”).

La Política de Remuneraciones se acompaña de un informe justificativo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (“CNRGC”) y de una propuesta motivada del Consejo de Administración de la Sociedad, de conformidad con el artículo 529 novodecies de la LSC. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad (www.prisa.com) desde la convocatoria de la referida Junta General de accionistas.

2. PROCESO INTERNO PARA LA DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La presente Política de Remuneraciones ha sido elaborada y aprobada por el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC.

De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración de la Compañía, corresponden al Consejo de Administración las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

Por su parte, corresponde a la CNRGC: (i) proponer al Consejo la política de retribuciones de los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, (ii) velar por su observancia y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a su responsabilidad y a su dedicación y a la de los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad, e (iii) informar al Consejo sobre las propuestas relativas a los términos de la retribución variable de los consejeros ejecutivos, así como los de otros planes de incentivos destinados a los mismos y, en su caso, verificar el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estén sujetos.

En la elaboración de esta Política de Remuneraciones, la CNRGC y el Consejo de Administración han tenido en cuenta los esquemas retributivos de sociedades comparables, así como las condiciones de empleo de los trabajadores del Grupo.

En el proceso de elaboración, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento se garantiza la adecuada gestión de cualquier eventual conflicto de intereses. En este sentido:

- i. La CNRGC, que adopta decisiones relativas a la Política de Remuneraciones (ya sea la propuesta de una nueva política o la revisión o modificación de la misma), cuenta con la composición y reglas de funcionamiento adecuadas para evitar la generación de situaciones de conflicto de interés. La CNRGC está compuesta mayoritariamente por Consejeros independientes, no forma parte de ella ningún Consejero ejecutivo y solicita la asistencia de asesores externos expertos independientes cuando así lo considera oportuno.
- ii. La estructura de la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se ajusta al esquema de los directivos clave del Grupo (que son completamente ajenos a la composición y funcionamiento de la CNRGC) garantizándose así la nula eventual injerencia de los Consejeros ejecutivos en la elaboración de las políticas de remuneraciones.
- iii. La CNRGC revisa, anualmente, el seguimiento de la política en vigor y el cumplimiento de los presupuestos establecidos para el devengo de las remuneraciones variables de los Consejeros ejecutivos, informando de ello al Consejo de Administración.
- iv. En el debate y discusión de los acuerdos que adopta el Consejo de Administración en ejecución de la política de remuneraciones no participan los Consejeros ejecutivos.

Las medidas anteriores minimizan al máximo, si no eliminan, cualquier eventual incidencia que una situación de conflicto de intereses pudiera tener en el ámbito de la determinación, revisión y aplicación de la política de remuneraciones vigente en cada momento.

3. PERIODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De conformidad con el artículo 529 novodécies de la LSC, esta Política de Remuneraciones estará vigente desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas y durante un periodo máximo de tres ejercicios (2023 al 2025). En consecuencia, deberá proponerse a la Junta General una nueva política de remuneraciones para su aplicación a partir del ejercicio 2026, éste inclusive.

Además, cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Con respecto al ejercicio 2023, esta Política de Remuneraciones sustituye y reemplaza al texto de la Política de Remuneraciones 2022/2024.

Sin perjuicio de lo anterior, serán válidas todas las retribuciones satisfechas a los consejeros o antiguos consejeros al amparo de la Política de Remuneraciones 2022/2024, sin que la aprobación de la presente Política de Remuneraciones suponga una modificación de las cantidades ya devengadas al amparo de la política anterior.

4. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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

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

Esta Política es continuista con los principios de la Política de Remuneraciones 2022/2024, si bien se adapta a la actual estructura de gobierno de la Sociedad (que cuenta ahora con tres consejeros ejecutivos), actualizando en este sentido la información relativa a la retribución variable a medio o largo plazo de los consejeros ejecutivos y dota de mayor flexibilidad al Consejo de Administración en la fijación de la retribución individual de los consejeros no ejecutivos (sin superar los límites cuantitativos previstos en la presente Política). Los principios concretos en los que se basa la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- i. Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado: PRISA procura que las retribuciones de sus consejeros sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- ii. 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.
- iii. Sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad: la remuneración de los consejeros prevista en esta Política de Remuneraciones guarda una proporción razonable con la relevancia de la Sociedad, su actual situación económica y financiera y con los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración estará orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- iv. La remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se fundamentará en los siguientes criterios:
 - (a) que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque en el largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil en dicho horizonte temporal;
 - (b) que atienda a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad;

- (c) que incluya componentes fijos y variables; de carácter anual y, en su caso, plurianual; en efectivo y/o en especie, y en elementos referenciados al valor bursátil o al valor de los negocios del Grupo, determinados de conformidad con los siguientes criterios al objeto de que la ponderación de los diferentes elementos retributivos esté en línea con las prácticas de mercado:
- que la retribución fija se mantenga en niveles moderados y no se modifique en el periodo que contempla esta Política, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que aconsejaran su revisión, y por tanto, una modificación de la presente Política.
 - que la retribución variable represente una parte relevante de la retribución total y que la retribución a medio o largo plazo tenga un peso significativo.
 - que los componentes variables de la retribución estén ligados a la consecución de objetivos predeterminados por el Consejo de Administración en función de las métricas establecidas en la presente Política, que serán concretos y cuantificables en su mayor parte, y que sean coherentes con las circunstancias de la Sociedad, que estén alineados con el interés social y con la estrategia empresarial, y que contribuyan e incentiven al cumplimiento del plan estratégico y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo.
 - que la retribución referenciada al valor bursátil o al valor de los negocios del Grupo sea igualmente significativa, pero sin que constituya el único criterio para definir la retribución variable.
 - que la percepción de la retribución variable se difiera parcialmente en el tiempo.
- (d) Incorporar en los respectivos contratos una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de cualesquiera retribuciones variables satisfechas en el supuesto de que se compruebe posteriormente de manera objetiva que su determinación se basó en datos incorrectos o inexactos.
- v. Condiciones retributivas de los empleados en su conjunto y del equipo directivo: En la elaboración de la Política de Remuneraciones y en la determinación del esquema retributivo y del resto de términos y condiciones de remuneración de los consejeros y de la alta dirección, el Consejo de Administración ha prestado especial atención a las condiciones de empleo de la Sociedad y del Grupo.

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

Por otro lado, el Consejo de Administración, con el propósito de contribuir al mantenimiento de una estructura retributiva proporcionada y equilibrada, ha procurado que la relación entre la retribución media de los consejeros y alta dirección y la de los empleados en España (considerando a 2.559 empleados) sea razonable atendiendo a la situación de la Compañía y de los sectores en los que opera, así como la práctica del mercado y de otros grupos de educación y medios comparables. En particular, se ha procurado que

la remuneración media de los altos directivos (considerando a seis directivos y sin tener en cuenta a los tres consejeros ejecutivos) no represente más de 4,5 veces el salario medio de la plantilla en España; que la remuneración media de los consejeros externos (considerando 11 consejeros externos, incluyendo al Presidente) no represente más de 2,8 veces el salario medio de la plantilla en España; y que la remuneración de los tres consejeros ejecutivos no represente más de 9,7 veces el salario medio de la plantilla en España.

vi. Restricciones para la transmisión de las acciones que los consejeros reciban como parte de su retribución:

- (a) Los consejeros externos que perciban acciones en pago de su retribución fija tienen la obligación de mantener la titularidad de las mismas hasta el momento en que se produzca su cese como consejero.
- (b) Por su parte, los consejeros ejecutivos, respecto de las acciones que reciban en pago de su retribución, no podrán transferir su propiedad hasta transcurridos, al menos, tres años desde su atribución.

Se exceptúa de lo anterior el supuesto en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de, al menos, dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros. También se exceptúan de lo anterior los supuestos de fallecimiento del consejero ejecutivo, así como de extinción del contrato del consejero ejecutivo por los siguientes motivos: i) incumplimiento grave y culpable de las obligaciones establecidas en el contrato por parte de la sociedad con la que se haya suscrito el contrato; ii) por la sola voluntad de la sociedad con la que se haya suscrito el contrato sin que medie incumplimiento de las funciones u obligaciones del consejero ejecutivo; y iii) a voluntad del consejero ejecutivo como consecuencia de un cambio de control.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNRGC, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

5. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

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

- i. El importe máximo anual de 2.000.000 euros al que podrán ascender las cuantías a satisfacer a los consejeros en su condición de tales (por los conceptos previstos en los apartados 6.2.1, 6.2.2, 6.2.3 y 6.2.4 siguientes).
- ii. Los importes por los conceptos señalados en el apartado 7 siguiente, que corresponden a la remuneración de las funciones ejecutivas desempeñadas por los consejeros ejecutivos (incluyendo el importe al que tuvieran derecho en caso de terminación de las funciones de los consejeros ejecutivos, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato).

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

Los importes de las retribuciones incluidas en la presente Política de Remuneraciones son brutos y cada consejero deberá soportar los correspondientes impuestos que resulten de aplicación, que serán a su cargo.

6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

6.1 Criterios generales

La retribución de los consejeros en su condición de tales incluirá, con los importes que determine el Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC, los siguientes conceptos retributivos: i) una asignación fija anual, o ii) dietas por asistencia de los consejeros a las reuniones del Consejo y, en su caso, de las Comisiones a las que pertenezcan o iii) en una combinación de los dos elementos retributivos anteriores (esto es, una asignación fija mensual y, además, dietas por asistencia a las reuniones), de acuerdo con lo siguiente:

- i. La retribución de los consejeros en su condición de tales tiene como fin retribuir adecuadamente a estos consejeros atendiendo a los principios de equidad, dedicación y responsabilidad, sin que pueda llegar a comprometer su independencia de criterio. La remuneración de los consejeros guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica de la misma y los estándares de mercado con empresas comparables.
- ii. El importe anual máximo de la remuneración para el conjunto de los consejeros en su condición de tales será determinado por la Junta General y recogido en la política de remuneraciones (ver apartado 5.i anterior).
- iii. Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal (esto es, la distribución entre los consejeros de la retribución máxima anterior), teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la categoría a la que pertenezca cada consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes.

Asimismo, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, podrá fijar una retribución inferior para los consejeros dominicales.

6.2 Retribuciones fijas de los consejeros en su condición de tales

6.2.1 Retribución fija anual del Presidente del Consejo de Administración

Mientras el Presidente sea no ejecutivo, el importe de su retribución fija anual será una cuantía fija por todos los conceptos situada en el rango de entre 200.000 y 300.000 euros anuales.

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

tomando asimismo en consideración las características específicas de la persona que en cada momento ocupe el cargo, tales como su trayectoria y experiencia profesional, sus capacidades y sus aptitudes para el desempeño del cargo.

Esta retribución se abonará íntegramente en metálico y prorrateada mensualmente, y será incompatible con la percepción de las retribuciones establecidas en los apartados 6.2.2, 6.2.3 y 6.2.5 siguientes.

En el supuesto de que el Consejo de Administración decida que el Presidente asuma funciones ejecutivas, su sistema retributivo será fijado por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, teniendo en cuenta lo establecido en el apartado 7.9 siguiente en relación con la incorporación de nuevos consejeros ejecutivos.

6.2.2 Retribución por participación en el Consejo de Administración

El importe máximo que podrá percibir un consejero en concepto de retribución fija anual y/o de dietas por participación en las reuniones del Consejo será de 70.000 euros anuales por consejero.

La retribución fija anual que los consejeros no ejecutivos reciban por su pertenencia al Consejo de Administración se abonará a cada uno de los consejeros externos íntegramente en metálico y prorrateada mensualmente. Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo se abonarán dentro del mes en que haya tenido lugar la reunión cuya asistencia se retribuye.

Como ya se ha indicado en el apartado 6.1iii anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, determinará la cantidad que corresponda a cada consejero en atención a distintas circunstancias objetivas y, en consecuencia, podrá no ser la misma cifra para todos los consejeros.

Asimismo, el importe de las dietas por asistencia a las reuniones podrá ser diferente según se trate de asistencia física o telemática a las reuniones y, además, el importe de las dietas podrán ser distintas para los vocales, pudiendo asimismo el Consejo de Administración fijar un límite máximo de reuniones para las que se podrán abonar dietas de asistencia.

6.2.3 Retribución por participación en las Comisiones del Consejo:

Además de la retribución prevista en el apartado 6.2.2, los consejeros no ejecutivos podrán percibir una retribución fija anual adicional por su pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración y/o dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones. La retribución fija se abonará en metálico, prorrateada mensualmente. Las dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones se abonarán dentro del mes en que haya tenido lugar la reunión a la que haya asistido el consejero.

El importe de las dietas por asistencia a las reuniones aprobado por el Consejo de Administración, podrá ser diferente según se trate de asistencia física o telemática a las reuniones y, además, el importe de las dietas podrá ser distinto para sus Presidentes y para sus vocales pudiendo asimismo el Consejo de Administración fijar un límite máximo de reuniones para las que se podrán abonar dietas de asistencia.

Los importes máximos que podrá percibir un consejero en concepto de retribución fija anual y/o de dietas por participación en las Comisiones serán los siguientes:

- i. Retribución por participación en la Comisión Delegada: 30.000 euros anuales por consejero.

- ii. Retribución por participación en la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, en la CNRGC y en la Comisión de Sostenibilidad: 20.000 euros anuales por consejero, siendo de dos veces esta cuantía para sus respectivos presidentes (esto es, 40.000 euros).

6.2.4 Remuneración para otros cargos del Consejo de Administración

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, podrá determinar una o varias remuneraciones específicas para cualquier otro cargo del Consejo de Administración, como pueden ser, por ejemplo, el vicepresidente y el consejero coordinador. Dichas remuneraciones (que podrán ser acumulativas entre sí) se fijarán atendiendo a los niveles de responsabilidad y dedicación requeridos en el ejercicio del cargo y a las circunstancias específicas que concurran, tomando asimismo en consideración las características específicas de la persona que en cada momento ocupe el cargo, tales como su trayectoria y experiencia profesional, sus capacidades y sus aptitudes para el desempeño del cargo.

Estas retribuciones, individualmente consideradas, no podrán ser superiores a la prevista para el Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración y se abonarán íntegramente en metálico y prorrateadas mensualmente, y serán o no compatibles con la percepción de las retribuciones establecidas en los apartados 6.2.2, 6.2.3 y 6.2.5 de esta Política, según decida el Consejo de Administración.

6.2.5 Participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo

Los consejeros de PRISA podrán devengar otros honorarios por su participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo, conforme a sus respectivos Estatutos Sociales, de lo que se informará con carácter anual en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.

6.2.6 Otros elementos retributivos

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

6.3 Otras previsiones

6.3.1 Gastos asociados a reuniones de Consejo y Comisiones

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

6.3.2 Seguro de responsabilidad civil

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

7. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

A fecha de aprobación de esta Política, el Consejo de Administración de PRISA cuenta con tres consejeros ejecutivos: una consejera ejecutiva que es la Directora Financiera de Grupo PRISA, un consejero ejecutivo que es el máximo responsable y Presidente Ejecutivo de Santillana y un consejero ejecutivo que es el máximo responsable y Presidente Ejecutivo de PRISA Media. La presente Política se referirá a éstos como “Consejera Ejecutiva PRISA”, “Consejero Ejecutivo Santillana” y “Consejero Ejecutivo PRISA Media”, respectivamente, y, de forma conjunta, como los “Consejeros Ejecutivos”.

7.1 Elementos de la retribución

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

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos podrán ser celebrados con las respectivas sociedades del Grupo en las que desempeñen funciones ejecutivas. Por consiguiente, podrán ser las propias sociedades en las que desempeñan funciones ejecutivas las que se hagan cargo del pago de las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos.

Los contratos de los actuales Consejera Ejecutiva PRISA, Consejero Ejecutivo Santillana y Consejero Ejecutivo PRISA Media, cuyas condiciones son las que se recogen en la presente Política de Remuneraciones, han sido suscritos con PRISA, Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. y Prisa Media, S.L.U, respectivamente.

Los Consejeros Ejecutivos no percibirán ninguna cantidad por los conceptos previstos en el apartado 6 anterior (sin perjuicio de la remuneración que les corresponda percibir por sus funciones ejecutivas). No obstante, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios del seguro de responsabilidad civil que tiene contratado la Compañía para sus consejeros.

La retribución de los Consejeros Ejecutivos vendrá determinada por el nivel de responsabilidad asignado y el desempeño individual, en línea con el mercado para niveles de responsabilidad equivalentes y atendiendo a las circunstancias de la Sociedad en cada momento, pudiendo incluir los siguientes elementos retributivos:

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

7.2 Retribución fija

Los Consejeros Ejecutivos percibirán por sus funciones ejecutivas y de alta dirección las siguientes retribuciones fijas en metálico:

- Consejera Ejecutiva PRISA: 350.000 euros anuales desde la fecha de su nombramiento como consejera (28 de febrero de 2023). La retribución desde el 1 de enero hasta el 28 de febrero de 2023 es la estipulada en su contrato anterior, como CFO de la Compañía y no como consejera ejecutiva.
- Consejero Ejecutivo Santillana: 475.000 euros.
- Consejero Ejecutivo Prisa Media: 400.000 euros.

Estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde actualizarlas, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 7.4 siguiente.

7.3 Retribución variable

Una parte relevante de la retribución de los Consejeros Ejecutivos será variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones.

La retribución variable de los Consejeros Ejecutivos se establecerá sobre la base de los objetivos prefijados por el Consejo de Administración en función de las métricas establecidas en la presente Política, vinculadas con factores financieros, no financieros y de responsabilidad social y, en su caso, que guarden relación con su rendimiento, concretos y cuantificables en el marco de las métricas establecidas más adelante, de manera que la retribución variable no derive simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.

Los objetivos estarán alineados con la estrategia de la Compañía y promoverán la sostenibilidad y la rentabilidad de la Compañía a largo plazo. El propósito de la Sociedad a este respecto (al igual que con los restantes altos directivos del Grupo) es el de 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.

El sistema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos incluye actualmente un importe variable anual a corto plazo (ver apartado 7.3.2 siguiente) y un incentivo variable plurianual a medio plazo (ver apartado 7.3.3 siguiente).

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de un incentivo extraordinario ligado al éxito de operaciones estratégicas clave para los intereses del Grupo, cuando así lo decida el Consejo de Administración en virtud de lo dispuesto en el apartado 7.3.4 siguiente.

Los objetivos de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos son aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC sobre la base de las métricas previamente fijadas en esta Política. A su vez, la Comisión de Sostenibilidad propondrá a la CNRGC los términos de la retribución variable que estén referenciados a objetivos en materia de sostenibilidad,

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, valorar el grado de consecución de los objetivos previamente fijados.

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies.6. de la LSC, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNRGC, podrá aplicar excepciones temporales a los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos cuando ello sea necesario

para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

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

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

- i. La retribución variable de los Consejeros Ejecutivos tiene como fin potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones, y representa una parte relevante en el total de sus retribuciones, estando ligada a la consecución de objetivos prefijados por el Consejo de Administración, concretos y cuantificables en su mayor parte, de manera que no deriva simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.
- ii. Anualmente se definen los parámetros del sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar a los Consejeros Ejecutivos. Los objetivos son fijados previamente por escrito en función de las métricas establecidas en la presente Política y determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo, a propuesta de la CNRGC.
- iii. Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente. No existe el derecho a obtener una retribución variable anual garantizada. 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.
- iv. Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.
- v. 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.
- vi. Los contratos de los Consejeros Ejecutivos cuentan con una cláusula clawback que permite a la Sociedad o a la respectiva sociedad del Grupo en la que desempeñe funciones ejecutivas reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Esta medida tiene efectos para las remuneraciones percibidas a partir de la entrada en vigor de los respectivos contratos con la Sociedad o con las respectivas sociedades del Grupo en las que desempeñen funciones ejecutivas. Asimismo, el Plan de Incentivos a Medio Plazo 2020-2023 y el Plan de Incentivos a Medio Plazo 2022-2024, previstos en el apartado siguiente 7.3.3, recogen las correspondientes cláusulas malus y cláusulas clawback.
- vii. 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.

7.3.2 Retribución variable anual

La retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos es la regulada en sus respectivos contratos con la Compañía. De acuerdo con tales contratos, los Consejeros Ejecutivos percibirán una retribución variable, no consolidable, en metálico, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los objetivos que se les asignen para cada uno de los periodos anuales comprendidos en la vigencia de su contrato y que fijará anualmente el Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC. A su vez, la Comisión de Sostenibilidad propondrá a la CNRGC los términos de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos y de los altos directivos de la Sociedad, que estén referenciados a objetivos en materia de sostenibilidad.

La retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, que se determinará conforme a una escala de cumplimiento, estará ligada principalmente a la consecución de objetivos prefijados por el Consejo de Administración, concretos y cuantificables. La determinación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos tiene en cuenta principalmente objetivos cuantitativos de negocio, entre los que se encuentran objetivos financieros y operacionales del Grupo y objetivos de sostenibilidad, pudiéndose establecer también objetivos cualitativos relacionados con aptitudes y comportamientos exigibles a ejecutivos de sus características.

En particular, para determinar la retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2023, el 100% de los objetivos serán cuantitativos (no habrá objetivos cualitativos) teniendo como base el presupuesto del año 2023 de Grupo PRISA, de Santillana y de Prisa Media, respectivamente, de acuerdo con el siguiente detalle:

Consejero Ejecutivo	Métricas
Consejero Ejecutivo Santillana	Ebit Santillana
	<i>Cash Flow</i> Santillana
	Objetivos ESG
	Objetivo individual 1: Flujo de caja repartido al Cash Pooling del Grupo
	Objetivo individual 2: Ebitda Santillana Brasil privado + Santillana México Privado + Santillana Colombia Privado
Consejero Ejecutivo Prisa Media	Ebitda PRISA Media
	<i>Cash Flow</i> PRISA Media
	Objetivos ESG

	Objetivo individual 1: Ebitda/Ingresos PRISA Media
	Objetivo individual 2: Cuota de mercado suscriptores El País
Consejera Ejecutiva PRISA	Ebitda Grupo PRISA
	<i>Cash Flow</i> Grupo PRISA
	Objetivos ESG
	Objetivo individual 1: ratio apalancamiento deuda neta/Ebitda
	Objetivo individual 2: posición de liquidez

Estos objetivos pretenden mejorar los resultados financieros y operativos, dando especial importancia al Ebit/Ebitda (según se trate de Santillana (Ebit) o PRISA Media/PRISA (Ebitda)) y al Cash Flow, a los que se les asocia un peso relativo del 37,50% a cada uno respecto al total de la retribución variable. Asimismo, un 5% de compensación estará vinculado al cumplimiento de objetivos ESG y un 20% estará asociado a objetivos cuantitativos individuales ligados a necesidades específicas de los negocios o del Grupo.

Estas métricas tendrán como base el presupuesto del ejercicio y se ha establecido una ponderación y una escala de cumplimiento para cada una de ellas.

Los objetivos ESG de la retribución variable anual (un 5%) se han fijado teniendo en cuenta 3 de los pilares del Plan Director de Sostenibilidad 2022-2025 de la Sociedad: i) contribución a la lucha contra el cambio climático; ii) impacto en audiencias, colegios y stakeholders a través de contenidos y eventos ESG y iii) compromiso con la igualdad.

Unos de los objetivos en materia ESG es común para los tres Consejeros Ejecutivos: la puesta en marcha del Plan de Gestión Ambiental. Los demás objetivos ESG son específicos para cada uno de los Consejeros Ejecutivos, dependiendo de los negocios que son de su responsabilidad.

La escala de cumplimiento para los objetivos de Ebit/Ebitda, *Cash Flow* y para los objetivos individuales, en el ejercicio 2023, será la siguiente:

Grado de cumplimiento	Coefficiente de pago
<90%	0%
90%	50%
100%	100%
>120%	135%
≥135%	150%

Los puntos de coeficiente de pago intermedios entre el grado de cumplimiento mínimo del 90% y el 100%, se calculan por interpolación lineal; los puntos de coeficiente de pago para

cumplimientos entre el 100% y el 120% se calculan linealmente; a partir del 120% se recompensa al 135% y los cumplimientos iguales o superiores al 135% se recompensan al 150% tal y como refleja la tabla anterior.

En cuanto a los objetivos ESG, se aplicará un grado de cumplimiento binario (cumplimiento o no cumplimiento) sin escalado de recompensa.

Asimismo, para el ejercicio 2023 se establece un “objetivo llave” para todos los Consejeros Ejecutivos cuyo cumplimiento permite o no el devengo de la retribución variable a corto plazo. Este objetivo consiste en que se cumpla el *guidance* que se ha trasladado al mercado para el ejercicio 2023, en relación con el Free Cash Flow (esto es, el Free Cash Flow 2023 del Grupo deberá superar la cifra de 40M€).

La retribución variable objetivo a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos para 2023, asciende a 250.000 euros, existiendo la posibilidad de aumentar el referido importe hasta un máximo del 150%, en el caso de que el grado de cumplimiento de los objetivos fijados sea superior al 135%, con lo que el importe máximo que cada uno de los Consejeros Ejecutivos podrán percibir por este concepto retributivo es de 375.000 euros brutos.

No obstante, en el caso de la Consejera Ejecutiva PRISA y para el ejercicio 2023, la retribución variable anual a corto plazo es, a prorrata, de 250.000 euros desde la fecha de su nombramiento como consejera (28 de febrero de 2023), puesto que la retribución aplicable desde el 1 de enero hasta el 28 de febrero de 2023 es la contemplada en su contrato anterior como CFO de la Compañía y no como Consejera Ejecutiva.

Para los sucesivos ejercicios (2024 y 2025), el Consejo tendrá discrecionalidad para fijar el sistema de remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos dentro del marco de las métricas establecidas en esta Política (esto es, determinará la ponderación para cada uno de ellos, las escalas de cumplimiento y la existencia o no de un “objetivo llave”).

La retribución variable anual se devenga de forma anual y el grado de consecución de los objetivos se medirá al cierre de cada ejercicio. La CNRGC verificará el grado de cumplimiento de los objetivos a los que está sujeta la retribución variable a corto plazo, y lo elevará para su aprobación final por el Consejo de Administración de PRISA. El pago se realiza a ejercicio vencido dentro del primer semestre del año natural siguiente al año de generación.

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos podrán incluir una cláusula de reducción (*malus*) basada en el diferimiento por un período suficiente del pago de una parte de los componentes variables, que implique su pérdida total o parcial en el caso de que con anterioridad al momento del pago se produzca algún evento que lo haga aconsejable.

La CNRGC y el Consejo de Administración, ante la concurrencia de circunstancias excepcionales y sobrevenidas que tengan lugar durante el ejercicio, y con la finalidad de garantizar que la retribución variable guarde relación efectiva con el desempeño profesional de los Consejeros Ejecutivos, podrán modificar los objetivos y/o criterios de evaluación previamente establecidos informando de los mismos en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que será votado en la Junta General de Accionistas con carácter consultivo.

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

7.3.3 *Retribución variable a medio o largo plazo*

i. Plan de incentivos a medio plazo 2020-2025 ligado a la creación de valor de Santillana por la ejecución de una operación societaria y liquidable en efectivo.

La Consejera Ejecutiva PRISA y el Consejero Ejecutivo Santillana son beneficiarios de un plan de incentivos a medio plazo ligado a la creación de valor de Santillana en el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2020 y el 31 de diciembre de 2025. El plan fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 26 de enero de 2021 y fue modificado por el Consejo con fecha 24 de mayo de 2022, con el fin de concretar los supuestos en los que podrá entenderse que se ha producido una revalorización de Santillana y extenderse su duración hasta el año 2025 (inicialmente era hasta el año 2023).

Este plan le fue otorgado a la Consejera Ejecutiva PRISA en atención a su cargo de CFO y ésta sigue siendo beneficiaria del mismo tras haber sido nombrada Consejera Ejecutiva de la Sociedad el 28 de febrero de 2023.

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

El plan de incentivos permitirá a los beneficiarios participar en la creación de valor de Santillana durante el periodo de referencia siempre que se supere un objetivo mínimo de revalorización de Santillana (1.400 millones de euros) y se cumplan el resto de condiciones establecidas en el reglamento del plan aprobado por el Consejo de Administración de PRISA. Se entenderá que se ha producido tal revalorización en el supuesto de llevarse a cabo alguna de las operaciones societarias previstas en el reglamento del plan (venta o salida a bolsa de Santillana), y el precio o valor que se haya fijado sobre Santillana en la transacción, sea superior al referido objetivo mínimo de revalorización de 1.400 millones de euros.

Los beneficiarios tendrán derecho a percibir, en efectivo, un porcentaje de la creación de valor de Santillana entendida como la diferencia positiva entre la valoración de Santillana (*enterprise value*) en la fecha en que se lleve a cabo la concreta operación societaria y en la fecha inicial (esto es, el 1 de septiembre de 2020), teniendo en cuenta el importe de los dividendos distribuidos, así como otros flujos de capital. El *enterprise value* de Santillana en la fecha de finalización será el precio o valor que se haya fijado para Santillana en la operación societaria concreta que se haya realizado. Por su parte, el *enterprise value* de Santillana en la fecha inicial se ha fijado en 1.250 millones de euros.

El porcentaje sobre la creación de valor al que, en su caso, tengan derecho los beneficiarios dependerá, a su vez, del nivel de revalorización de Santillana conforme a una escala

predeterminada que, en el caso del Consejero Ejecutivo Santillana, podrá ser de hasta un máximo del 1,65% de dicha creación de valor y en el caso de la Consejera Ejecutiva PRISA, podrá ser de hasta un máximo del 0,99% de dicha creación de valor.

Aunque la duración del plan se extiende hasta el 31 de diciembre de 2025, el plan se liquidará de forma anticipada en la fecha en que, en su caso, se ejecute la concreta operación societaria de las previstas en el mismo.

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

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

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

ii. Plan de incentivos a medio plazo 2022-2025 ligado a la creación de valor de PRISA Media y pagadero en acciones.

El Consejero Ejecutivo PRISA Media es beneficiario de un plan de incentivos a medio plazo ligado al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros recogidos en el presupuesto de PRISA Media (vinculados al EBITDA, Cash Flow e ingresos digitales) en los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025, que es pagadero en acciones.

El plan fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 21 de diciembre de 2021 y ha sido posteriormente modificado por el Consejo (para hacerlo extensivo al año 2025, en línea con el Plan Estratégico de la Compañía, y para modificar la periodicidad con que se realizará su liquidación) con fecha 26 de abril y 24 de mayo de 2022. Asimismo, el Plan ha sido aprobado en la Junta Ordinaria de Accionistas de PRISA celebrada el 28 de junio de 2022.

Al Consejero Ejecutivo PRISA Media se le han asignado un número de acciones teóricas equivalentes a 500.000 de euros brutos por cada año de duración del Plan que servirán de referencia para determinar el número final de acciones a entregar (concretamente se le han asignado 923.494 acciones teóricas por cada año de duración del Plan, que hacen un total de 3.693.976 acciones teóricas). Los cálculos se han realizado considerando el valor bursátil promedio de la acción de PRISA durante el último trimestre de 2021. Asimismo, el incentivo se podrá incrementar en función de la evolución del precio de la acción de PRISA.

Este plan pretende vincular una parte de la retribución del Consejero Ejecutivo PRISA Media con los intereses de los accionistas de PRISA en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo para los accionistas.

El plan de incentivos permitirá a su beneficiario participar en la creación de valor de PRISA Media durante el periodo de referencia siempre que se superen unos objetivos mínimos y se cumplan el resto de condiciones establecidas en el Reglamento del plan aprobado por el Consejo de Administración de PRISA.

Para devengar el incentivo, el Consejero Ejecutivo PRISA Media deberá mantener su relación contractual con PRISA Media durante toda la vigencia del Plan y hasta la fecha de entrega de las acciones. La salida del Consejero Ejecutivo (bien sea por voluntad propia, bien por decisión de la Sociedad) en principio no generaría derecho a su liquidación, salvo que el Consejo de Administración, a propuesta en su caso de la CNRGC, adoptara un criterio diferente.

El plan de incentivos contempla las correspondientes cláusulas *malus* y *clawback*, habituales en planes de incentivos de naturaleza similar. La cláusula *clawback* será aplicable durante el año siguiente a la fecha de entrega de las acciones.

iii. Plan de incentivos a medio plazo 2022-2025 ligado a la creación de valor de Santillana y pagadero en acciones.

De manera adicional al plan de incentivos a medio plazo 2020-2025 ligado a la creación de valor de Santillana por la ejecución de una operación societaria (previsto en el apartado i) anterior), el Consejero Ejecutivo Santillana es beneficiario de un plan de incentivos a medio plazo ligado al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros recogidos en el presupuesto de Santillana (vinculados al EBIT y al Cash Flow) en los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025, que es pagadero en acciones. El Plan ha sido aprobado por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 24 de mayo de 2022 y, asimismo, ha sido aprobado en la Junta Ordinaria de Accionistas de PRISA celebrada el 28 de junio de 2022.

Al Consejero Ejecutivo Santillana se le han asignado un número de acciones teóricas equivalentes a 500.000 € euros brutos por cada año de duración del Plan que servirán de referencia para determinar el número final de acciones a entregar (concretamente se le han asignado 923.494 acciones teóricas por cada año de duración del Plan, que hacen un total de 3.693.976 acciones teóricas). Los cálculos se han realizado considerando el valor bursátil promedio de la acción de PRISA durante el último trimestre de 2021. Asimismo, el incentivo se podrá incrementar en función de la evolución del precio de la acción de PRISA.

Este plan pretende vincular una parte de la retribución del Consejero Ejecutivo Santillana con los intereses de los accionistas de PRISA en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo para los accionistas.

El plan de incentivos permitirá a su beneficiario participar en la creación de valor de Santillana durante el periodo de referencia siempre que se superen unos objetivos mínimos y se cumplan el resto de condiciones establecidas en el Reglamento del plan aprobado por el Consejo de Administración de PRISA.

Para devengar el incentivo, el Consejero Ejecutivo Santillana deberá mantener su relación contractual con Santillana durante toda la vigencia del Plan y hasta la fecha de entrega de las acciones. La salida del Consejero Ejecutivo (bien sea por voluntad propia, bien por decisión de la Sociedad) en principio no generaría derecho a su liquidación, salvo que el Consejo de Administración, a propuesta en su caso de la CNRGC, adoptara un criterio diferente. Por excepción a lo anterior, el Consejero Ejecutivo Santillana mantendrá su derecho a percibir el incentivo ya

devengado con anterioridad, que se pagará a su respectiva fecha de entrega, en determinados supuestos de extinción de su relación con el Grupo, previstos en el Reglamento del plan.

El plan de incentivos contempla las correspondientes cláusulas *malus* y *clawback*, habituales en planes de incentivos de naturaleza similar. La cláusula *clawback* será aplicable durante el año siguiente a la fecha de entrega de las acciones.

iv. Plan de incentivos a medio plazo 2022-2025 de la Consejera Ejecutiva PRISA, pagadero en acciones:

De manera adicional al Plan de incentivos 2020-2025 ligado a la creación de valor de Santillana por la ejecución de una operación societaria (previsto en el apartado i) anterior) la Consejera Ejecutiva PRISA es beneficiaria de un plan de incentivos a medio plazo ligado al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros recogidos en el presupuesto de PRISA (Cash Flow ajustado del Grupo PRISA) en los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025, que es pagadero en acciones.

Este Plan fue aprobado por el Consejo de Administración de PRISA el 26 de julio de 2022 y, sin perjuicio de que se le otorgó a la Consejera Ejecutiva PRISA en atención a su cargo de CFO, esta Consejera sigue siendo beneficiaria del mismo tras su nombramiento como Consejera ejecutiva de la Sociedad el pasado 28 de febrero de 2023, si bien su aplicación desde dicha fecha (esto es, para los ejercicios 2023, 2024 y 2025) está sujeta a la condición suspensiva de su aprobación por la Junta General Ordinaria de accionistas cuya celebración está prevista para los días 27 y 28 de junio de 2023, en primera y segunda convocatoria, respectivamente.

A la Consejera Ejecutiva PRISA se le han asignado un número teórico de acciones equivalente a 300.000€ brutos por cada año de duración del Plan (concretamente se le han asignado 554.097 acciones teóricas por cada año de duración del Plan, que hacen un total de 2.216.388 acciones teóricas). Los cálculos se han realizado considerando el valor bursátil promedio de la acción durante el último trimestre de 2021. Asimismo, el incentivo se podrá incrementar en función de la evolución del precio de la acción de PRISA.

Este plan pretende vincular una parte de la retribución de la Consejera Ejecutiva PRISA con los intereses de los accionistas de PRISA en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo para los accionistas.

El plan de incentivos permitirá a su beneficiaria participar en la creación de valor de PRISA durante el periodo de referencia siempre que se superen unos objetivos mínimos y se cumplan el resto de condiciones establecidas en el Reglamento del plan aprobado por el Consejo de Administración de PRISA.

Para devengar el incentivo la Consejera Ejecutiva PRISA deberá mantener su relación contractual con Grupo PRISA durante toda la vigencia del Plan y hasta la fecha de entrega de las acciones. La salida de la consejera ejecutiva (bien sea por voluntad propia, bien por decisión de la Sociedad) en principio no generaría derecho a su liquidación, salvo que el Consejo de Administración, a propuesta en su caso de la CNRGC, adoptara un criterio diferente.

El plan de incentivos contempla las correspondientes cláusulas *malus* y *clawback*, habituales en planes de incentivos de naturaleza similar. La cláusula *clawback* será aplicable durante el año siguiente a la fecha de entrega de las acciones.

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

En los ejercicios 2023, 2024 y 2025, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir una retribución variable, no consolidable, en metálico, cuando el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNRGC, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la configuración, preparación, negociación y ejecución de operaciones corporativas relevantes para el futuro del Grupo. Podrán ser beneficiarios de tales incentivos extraordinarios los tres Consejeros Ejecutivos, dos o solo uno de ellos, según decida el Consejo de Administración de PRISA.

En todo caso, los incentivos extraordinarios que se otorguen incluirán cláusulas *clawback*, que facultarán a PRISA a exigir la devolución de la totalidad o parte del incentivo extraordinario abonado en determinados supuestos. Además, los Consejeros Ejecutivos deberán mantener de forma ininterrumpida su relación con Grupo PRISA hasta la fecha de abono del correspondiente incentivo, salvo que se produzcan determinadas circunstancias tales como su fallecimiento, incapacidad permanente o la extinción de la relación laboral o mercantil en determinados supuestos.

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

Los objetivos a satisfacer por los beneficiarios de estos planes podrán complementarse con cualesquiera otros parámetros que el Consejo de Administración acuerde, a propuesta de la CNRGC.

7.4 Revisión de las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos

Atendiendo al artículo 217.4 de la LSC, que establece que la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, la remuneración de los Consejeros será revisada o actualizada periódicamente. Las posibles variaciones de la remuneración fija anual y del target de la remuneración variable de los Consejeros ejecutivos, en el periodo al que esta Política se refiere, serán determinadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, atendiendo a la información de la evolución del mercado salarial español, a la previsión de crecimiento para cada año y a los correspondientes estudios y análisis de mercados, entre otros aspectos.

Dichas variaciones y las razones subyacentes de estas revisiones se explicarán, en su caso, en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros.

7.5 Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo

El derecho a percibir una indemnización en determinados casos de terminación anticipada de las funciones ejecutivas está recogido en los contratos de los Consejeros Ejecutivos, que han suscrito con PRISA (en el caso de la Consejera Ejecutiva PRISA), Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. (en el caso del Consejero Ejecutivo Santillana) y PRISA Media, S.L. (en el caso del Consejero Ejecutivo PRISA Media).

En el supuesto de que los contratos de los Consejeros Ejecutivos se extingan: i) a instancia del Consejero Ejecutivo en caso de incumplimiento grave y culpable de la Sociedad de las obligaciones establecidas en el contrato; ii) por voluntad del Consejero Ejecutivo en los supuestos en que se produzca un cambio de control (según queda definido “cambio de control” en los contratos); iii) por la sola voluntad de la Sociedad con la que se haya suscrito el contrato; iv) como consecuencia del cese o no renovación del cargo de consejero de PRISA Media, S.L., Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. o PRISA, según de qué Consejero Ejecutivo se trate; o v) en caso revocación total o parcial de las facultades delegadas a favor del Consejero Ejecutivo o de los poderes otorgados a su favor por la Sociedad (en el caso del Consejero Ejecutivo Santillana y del Consejero Ejecutivo PRISA Media), los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir las siguientes indemnizaciones:

- i. El Consejero Ejecutivo PRISA Media, percibiría una indemnización bruta equivalente a dieciocho meses de su retribución fija y su retribución variable anual en metálico.
- ii. El Consejero Ejecutivo Santillana, percibiría:
 - (a) Una indemnización total de 1.643.020 euros brutos. Para determinar esta cifra se han tenido en cuenta:
 - los importes de las indemnizaciones por despido improcedente que le hubieran correspondido al Consejero Ejecutivo Santillana por la extinción de las relaciones laborales, ordinarias y de alta dirección, que el Consejero Ejecutivo Santillana ha mantenido con las distintas entidades del Grupo Prisa desde el 18 de octubre de 1989 hasta la entrada en vigor del actual contrato; y
 - un *gross up* para paliar la pérdida que para el Consejero Ejecutivo Santillana supondrá el hecho de no poder beneficiarse de la exención máxima prevista en el artículo 7.e) de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para indemnizaciones por despido o cese de trabajadores.
 - (b) Una compensación complementaria bruta equivalente a la cuantía que estuviera establecida en ese momento como importe máximo de la prestación contributiva por desempleo de la Seguridad Social, por el máximo periodo establecido para dicha prestación. En todo caso, en el supuesto de que el Consejero Ejecutivo Santillana obtuviera el pago de la prestación por desempleo del organismo público correspondiente, vendrá obligado a reintegrar a la Sociedad el importe percibido como tal compensación complementaria hasta el importe de la prestación obtenida, 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. No obstante, esta compensación complementaria bruta no se abonará en los supuestos de extinción del contrato como consecuencia de un cambio de control.
- iii. La Consejera Ejecutiva PRISA percibiría:
 - (a) Una indemnización total de 942.272 euros brutos. Para determinar esta cifra se han tenido en cuenta:
 - el importe de la indemnización por despido improcedente que le hubiera correspondido a la Consejera Ejecutiva PRISA por la extinción de la relación

laboral ordinaria que ha mantenido con PRISA desde el 13 de marzo de 2000 hasta la entrada en vigor del actual contrato; y

- un *gross up* para paliar la pérdida que para la Consejera Ejecutiva PRISA supondrá el hecho de no poder beneficiarse de la exención máxima prevista en el artículo 7.e) de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para indemnizaciones por despido o cese de trabajadores.

(b) Una compensación complementaria bruta equivalente a la cuantía que estuviera establecida en ese momento como importe máximo de la prestación contributiva por desempleo de la Seguridad Social, por el máximo periodo establecido para dicha prestación. En todo caso, en el supuesto de que la Consejera Ejecutiva PRISA obtuviera el pago de la prestación por desempleo del organismo público correspondiente, vendrá obligada a reintegrar a la Sociedad el importe percibido como tal compensación complementaria hasta el importe de la prestación obtenida, 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. No obstante, esta compensación complementaria bruta no se abonará en los supuestos de extinción del contrato como consecuencia de un cambio de control.

Igualmente, en los supuestos anteriores, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir, como parte de su liquidación, la parte proporcional de la retribución variable anual de referencia (a la que se refiere el apartado 7.3.2 anterior), correspondiente al tiempo trabajado durante el año en el que se produzca la extinción. Los Consejeros Ejecutivos no tendrán derecho a percibir la retribución variable anual correspondiente al ejercicio en el que se extinga el contrato, en el caso de que dicha extinción sea debida a la voluntad de los Consejeros Ejecutivos, por decisión de la Sociedad fundada en incumplimiento de los Consejeros Ejecutivos, salvo en los casos en los que la extinción por voluntad de los Consejeros Ejecutivos se produzca dentro de los dos últimos meses del ejercicio, en cuyo caso tendrán derecho a percibir la parte proporcional de la retribución variable anual (correspondiente al tiempo trabajado durante el año en el que se produzca la extinción) que, en su caso, le hubiera correspondido, siempre que se alcanzasen proporcionalmente los objetivos anuales fijados. La retribución variable anual se abonará dentro del primer semestre del año natural siguiente al de generación.

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

7.6 Otros términos y condiciones del contrato de los Consejeros Ejecutivos

Los términos y condiciones esenciales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos, de naturaleza mercantil, además de los relativos a sus retribuciones ya descritos, son los que se indican a continuación:

- Duración: indefinido, sin perjuicio de que los contratos están vinculados a la vigencia de sus respectivos cargos de Presidente Ejecutivo de Santillana, Presidente Ejecutivo de PRISA Media y Consejera Ejecutiva de PRISA.
- Pactos de exclusividad y no concurrencia: exclusividad para la Sociedad y el Grupo PRISA, no pudiendo los Consejeros Ejecutivos prestar servicios o desarrollar actividades

profesionales, bajo cualquier relación contractual, a otras personas o entidades, salvo autorización por parte de la Sociedad. Asimismo, se incluye una específica obligación de no concurrencia.

- iii. Plazo de preaviso: En el caso de extinción del contrato por decisión de los Consejeros Ejecutivos, éstos deberán 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 Ejecutivo tendrá la obligación de abonar la retribución fija en metálico correspondiente al tiempo de preaviso incumplido.

En el caso de extinción del contrato a instancia de los Consejeros Ejecutivos en los supuestos en que se produzca un cambio de control (según queda definido “cambio de control” en sus contratos), éstos deberán comunicar su decisión a la Sociedad en el plazo de dos meses desde que se produzca el cambio de control y se deberá respetar un preaviso de un mes. En caso de incumplimiento de la obligación de preaviso, los Consejeros Ejecutivos deberán indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución fija aplicable en el momento de la extinción del contrato correspondiente al periodo 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 correspondiente al tiempo de preaviso incumplido.

- iv. No competencia post-contractual: Los contratos de los Consejeros Ejecutivos incluyen una cláusula de no competencia post contractual en virtud de la cual el Consejero Ejecutivo se obliga: (i) a abstenerse de realizar actividades concurrentes con las de la Sociedad con la que hayan suscrito el contrato, tanto por cuenta propia como por un tercero, de la manera y con el alcance que queda especificada en sus contratos, y (ii) a no contratar a ninguna persona que en la fecha de extinción del contrato esté contratada por la Sociedad con la que hayan suscrito el contrato o cualquier otra sociedad de su grupo, y de no contribuir a que ningún trabajador de dicho grupo abandone el mismo.

El referido pacto de no competencia tendrá 12 meses de duración tras la finalización del contrato por cualquier causa.

Los Consejeros Ejecutivos percibirían, como contraprestación económica a dichas obligaciones, una compensación equivalente a seis mensualidades de la retribución fija vigente en el momento de la extinción del contrato. En el supuesto de incumplimiento del citado pacto de no competencia post contractual, los Consejeros Ejecutivos estarán obligados a reintegrar el importe de la compensación percibida por tal concepto y una indemnización en un importe igual a seis mensualidades de la retribución fija vigente en el momento de la extinción del contrato.

7.7 Otras remuneraciones en especie

7.7.1 Seguros de vida y accidente

PRISA tiene suscrita una póliza con una compañía aseguradora que cubre las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, invalidez absoluta e invalidez permanente total con un capital equivalente a dos anualidades y media de la retribución fija del beneficiario (salario fijo percibido en el año anterior), un capital extra en caso de fallecimiento accidental o invalidez absoluta por

accidente y un capital extra en caso de muerte o invalidez permanente por accidente de circulación. En el Consejo de Administración de la Sociedad son beneficiarios de esta póliza exclusivamente los Consejeros Ejecutivos. El riesgo principal de fallecimiento cuenta con un límite de edad de 75 años y los riesgos complementarios con capitales extra tienen un límite de edad de 65 años.

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

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

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

7.7.2 Seguro de salud privado

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

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

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

7.8 Otras prestaciones

Los Consejeros Ejecutivos también tendrán derecho a uso de vehículo con conductor, en los términos que refleja la política de flota de vehículos de Grupo PRISA.

7.9 Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

Aplicando los principios de la presente Política de Remuneraciones, en los casos de incorporación de nuevos consejeros ejecutivos (lo que incluye el cambio de condición a ejecutivo de un consejero que ya formara parte del Consejo de Administración de PRISA) durante la vigencia de la presente Política, sus remuneraciones vendrán determinadas por el nivel de responsabilidad asignado y por la trayectoria profesional, asegurando el mantenimiento de la equidad interna y de la competitividad externa y estableciendo una remuneración acorde con las mejores prácticas de mercado.

En este sentido, atendiendo al interés social en asegurar la viabilidad y continuidad de la gestión social, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, podrá aplicar excepciones temporales a la presente Política, entendiéndose que estas excepciones se aplicarán hasta la

celebración de la primera Junta General en la que deberá procederse a adaptar en lo necesario la política de remuneraciones.

A este respecto, la CNRGC y el Consejo de Administración determinarán los elementos e importes del sistema retributivo aplicables al nuevo consejero ejecutivo teniendo en cuenta, en particular, el nivel retributivo que tuvieran antes de asumir dichas funciones ejecutivas, las condiciones de mercado y de puestos comparables, su nivel de experiencia y cualificación y las funciones atribuidas y responsabilidades asumidas, que se reflejarán debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

Los nuevos consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir una indemnización para el caso de extinción de su relación ejecutiva con la Sociedad, siempre que dicha terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a este ni se deba exclusivamente a su voluntad, por un importe bruto equivalente a dieciocho meses de su retribución fija y su retribución variable anual en metálico.

No obstante todo lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, podrá autorizar el pago de alguna remuneración o incentivo extraordinario para atraer talento y compensar a los nuevos consejeros ejecutivos por retribuciones variables o derechos contractuales perdidos al dejar su cargo anterior, en la medida necesaria para garantizar la contratación de candidatos apropiados, atendiendo al interés social, de lo que se informará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

La incorporación de nuevos Consejeros ejecutivos, así como sus concretas retribuciones durante el primer ejercicio como Consejero ejecutivo se darán a conocer en el correspondiente Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros. Adicionalmente, en la siguiente Junta General que se celebre también se presentará para su aprobación la modificación o una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, que concretará de forma individualizada las retribuciones de los nuevos Consejeros ejecutivos.

8. OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO

La Sociedad podrá remunerar a determinados consejeros por la prestación de otros servicios, a propuesta de la CNRGC y por acuerdo del Consejo de Administración. Estas remuneraciones serán compatibles con cualesquiera de los conceptos retributivos que perciba el consejero al amparo de lo previsto en el apartado 6.2. anterior, no pudiendo alcanzar, en el caso de los consejeros independientes, una cuantía cuya significación pueda comprometer el ejercicio de su cargo con la debida independencia.

* * *