

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

31/12/2025

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>

ANTECEDENTES (PARA UNA MEJOR COMPRESION DEL INFORME):

i. PRISA y Grupo PRISA

El presente informe de remuneraciones se refiere a la sociedad PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. (en adelante “**PRISA**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”). El grupo empresarial del que PRISA es sociedad dominante será referido como “**Grupo PRISA**” o “**Grupo**”.

Las actividades del Grupo PRISA se agrupan en 2 principales áreas de negocio: Educación (Santillana) y Media (Radio y Noticias). Además de las referidas unidades de negocio, el Grupo PRISA cuenta con un Centro Corporativo (PRISA), que define la estrategia del Grupo y garantiza la alineación de los negocios con dicha estrategia corporativa.

ii. Estructura y composición del Consejo de Administración de PRISA:

- En el ejercicio 2025 se han producido los siguientes cambios en el Consejo de Administración de PRISA:

- El 26 de febrero de 2025, el Consejero Ejecutivo D. Carlos Núñez Murías cesó como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de PRISA Media.

El Sr. Núñez había sido Consejero Ejecutivo de PRISA Media desde el año 2021 y tenía suscrito un contrato de prestación de servicios con la sociedad PRISA Media, S.A.U., que fue resuelto y liquidado con efectos 26 de febrero de 2025.

- En la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada en mayo de 2025, se fijó en catorce (14) el número de miembros del Consejo de Administración.

- También en mayo de 2025, con posterioridad a la celebración de la Junta Ordinaria de Accionistas, la Consejera Ejecutiva D^a Pilar Gil Miguel, hasta entonces Directora General Financiera (CFO) de PRISA, fue nombrada Consejera Delegada (CEO) de PRISA Media. La Sra. Gil sigue siendo Consejera Ejecutiva de PRISA, Vicepresidenta segunda del Consejo de Administración y miembro de la Comisión Delegada de PRISA.

- El 22 de diciembre de 2025, el Presidente Ejecutivo de Santillana y Consejero Ejecutivo de PRISA, D. Francisco Cuadrado, ha presentado su renuncia al cargo de consejero de PRISA, con efectos desde el 1 de enero de 2026. Asimismo, con esa misma

fecha de efectos, el Sr. Cuadrado ha cesado en su cargo de Presidente Ejecutivo de Santillana.

- D. Alberto Polanco Blanco ha sustituido al Sr. Cuadrado al frente de Santillana, habiendo sido nombrado CEO de Santillana, con efectos desde el 1 de enero de 2026. Además, el Consejo de Administración de PRISA, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (“**CNRGC**”), ha nombrado consejero de PRISA, por cooptación, al Sr. Polanco, para cubrir la vacante del Sr. Cuadrado en el Consejo, también con fecha de efectos 1 de enero de 2026.
- A 31 de diciembre de 2025 y a la fecha del presente informe, el Consejo de Administración de PRISA está compuesto por 14 consejeros: 2 Consejeros Ejecutivos, 5 consejeros dominicales y 7 consejeros independientes.
- A 31 de diciembre de 2025, los Consejeros Ejecutivos de PRISA eran los siguientes:
 - D^a Pilar Gil Miguel, CEO de PRISA Media y Vicepresidenta segunda del Consejo de Administración de PRISA.

En mayo de 2025 la Sra. Gil suscribió un contrato de prestación de servicios con PRISA Media, que regula sus funciones y retribuciones como CEO de dicha entidad. Hasta entonces, la Sra. Gil tenía un contrato de prestación de servicios con PRISA, que regulaba su retribución y responsabilidades como CFO de PRISA.

En consecuencia, a lo largo del presente informe, se incluirá la retribución devengada por la Sra. Gil como CFO de PRISA (desde enero hasta el 20 de mayo de 2025) y la retribución devengada por la Sra. Gil como CEO de PRISA Media (desde el 21 de mayo hasta diciembre de 2025).

- D. Francisco Cuadrado Pérez, Presidente Ejecutivo de Santillana y Consejero Ejecutivo de PRISA desde el 27 de julio de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025.

El Sr. Cuadrado había suscrito un contrato de prestación de servicios con la sociedad Grupo Santillana Educación Global, S.L.U., que regulaba sus funciones y retribuciones como ejecutivo de dicha entidad, que se ha resuelto y liquidado con efectos 1 de enero de 2026.
- Desde el 1 de enero de 2026, los Consejeros Ejecutivos de PRISA son los siguientes:
 - D^a Pilar Gil Miguel, CEO de PRISA Media y Vicepresidenta segunda del Consejo de Administración de PRISA.

- D. Alberto Polanco Blanco, CEO de Santillana y Consejero Ejecutivo de PRISA, desde el 1 de enero de 2026.

El Sr. Polanco ha suscrito un contrato de prestación de servicios con la sociedad Grupo Santillana Educación Global, S.L.U., que regula sus funciones y retribuciones como ejecutivo de dicha entidad, con efectos desde el 1 de enero de 2026.

El presente informe se referirá a todos ellos conjuntamente como los **“Consejeros Ejecutivos”**, en función de quien tiene en cada momento dicha condición.

- El Consejo de Administración cuenta con las siguientes comisiones: una Comisión Delegada, una Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, la CNRGC y una Comisión de Sostenibilidad. En lo sucesivo serán referidas conjuntamente como las **“Comisiones”**.

iii. Política de Remuneraciones en vigor:

En la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 14 de mayo de 2025, se aprobó una política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, que es aplicable desde su aprobación por la Junta General de Accionistas y durante los ejercicios 2025, 2026 y 2027 (**“Política de Remuneraciones 2025/2027”, “Política de Remuneraciones” o “Política”**), siendo la Política de Remuneraciones en vigor.

Con respecto al ejercicio 2025 y desde su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, esta Política de Remuneraciones sustituyó y reemplazó al texto de la política de remuneraciones aplicable para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 que fue aprobado en la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 27 de junio de 2023 (**“Política de Remuneraciones 2023/2025”**), todo ello sin perjuicio de las retribuciones devengadas al amparo de la Política de Remuneraciones 2023/2025, que mantienen su validez (y que, por tanto, a los efectos de este informe, quedarán comprendidos en los términos “Política de Remuneraciones” o “Política”).

iv. Planes de contingencia:

Al inicio de la pandemia del Covid-19 el Consejo de Administración de PRISA puso en marcha un plan de contingencia para la adecuación de las estructuras de costes de sus negocios a las circunstancias, lo que dio lugar a una serie de medidas de contención de gastos que se aplicaron en los ejercicios 2020 y 2021. Algunas de estas medidas continuaron aplicándose sobre la remuneración de los consejeros no ejecutivos de PRISA en los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

Durante el ejercicio 2024 se continuó aplicando una reducción del 20% sobre determinadas retribuciones de los consejeros no ejecutivos. El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, acordó que esta medida de contención (reducción del 20%) se dejara de aplicar a partir del 1 de enero de 2025.

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (2026)

A.1.1. 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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.*
- b) Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.*
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.*
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.*

A.1.1.1. Política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso:

A.1.1.1.1. Política de Remuneraciones 2025/2027:

Como ya se ha indicado en el apartado de “Antecedentes” anterior, la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 14 de mayo de 2025 aprobó la Política de Remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2025, 2026 y 2027.

Con motivo de la convocatoria de la referida Junta de Accionistas y 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 (“LSC”), la Sociedad puso a disposición de los accionistas la propuesta motivada del Consejo de Administración y el informe de la CNRGC sobre la nueva Política de Remuneraciones, que están disponibles en la página web corporativa www.prisa.com.

La Política de Remuneraciones 2025/2027 es continuista con la política de remuneraciones anterior si bien se adaptó a los cambios que tuvieron lugar en la estructura de gobierno de la Sociedad (que pasó de tener 3 Consejeros Ejecutivos a 2 Consejeros Ejecutivos a partir de febrero de 2025). Asimismo, se aprovechó la

modificación de la Política de Remuneraciones para: i) actualizar la retribución fija D^a Pilar Gil como CFO de PRISA (que en diciembre de 2024 fue revisada por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, incrementándose de 350.000€ a 400.000 € anuales con efectos desde el 1 de enero de 2025, en base a las razones que se hicieron constar en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros que fue publicado por la Sociedad el pasado 19 de marzo de 2025); ii) actualizar la información relativa a la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, incluyendo el sistema aplicable en el ejercicio 2025; y iii) realizar otros ajustes menores y mejoras de carácter técnico.

Al igual que con la política de remuneraciones anterior, la Política de Remuneraciones 2025/2027 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, contribuyendo, asimismo, a los intereses del Grupo y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

La Política de Remuneraciones aplicable durante el ejercicio 2026 será por tanto la aprobada en la Junta Ordinaria de Accionistas de mayo de 2025. No obstante, la Compañía tiene la intención de someter a la consideración de la próxima Junta de Accionistas que se celebre en 2026 la actualización de la referida Política de Remuneraciones para ajustarla a la nueva organización y condiciones contractuales y retributivas de los Consejeros Ejecutivos de PRISA.

A.1.1.1.2. 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. 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 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.
- 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 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. Además, la remuneración de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas se fundamenta en los siguientes criterios:

- a) 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.
- b) Atender a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad.
- c) Incluir componentes fijos y variables; de carácter anual y, en su caso, plurianual; en efectivo y/o en especie, así como 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, sin sufrir modificaciones en el periodo de vigencia de la Política, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que aconsejaran su revisión y, por tanto, una modificación de la 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 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 constituir 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. 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. 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 otros supuestos previstos expresamente en la Política.

Dichas excepciones no serán 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.

- vi. Alineamiento con la estrategia empresarial: la Política de Remuneraciones pretende establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual de los miembros del Consejo de Administración y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad y del Grupo. Asimismo, se prevén incentivos a medio y largo plazo, para potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad.

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 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 PRISA 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 y de acuerdo con lo que se recoge en la Política de Remuneraciones, 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 2.673 empleados en el momento de la aprobación de la Política por parte del Consejo de Administración en abril de 2025) fuese 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. Considerando los datos disponibles en el momento de aprobarse la Política: en particular, se procuró que la remuneración media de los altos directivos (considerando a 6 directivos y sin tener en cuenta a los dos Consejeros Ejecutivos de PRISA) no representara más de 4,7 veces el salario medio de la plantilla en España; que la remuneración media de los consejeros externos (considerando 12 consejeros externos, incluyendo al Presidente) no representara más de 3,7 veces el salario medio de la plantilla en España; y que la remuneración de los dos Consejeros Ejecutivos no representara más de 9,8 veces el salario medio de la plantilla en España.

La Política de Remuneraciones prevé que, 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 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.

A.1.1.2 Determinaciones específicas de las remuneraciones de los consejeros:

A.1.1.2.1. Determinaciones específicas de las remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos y no ejecutivos:

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 2026 la Política de Remuneraciones en todos sus términos, sin perjuicio de que la Junta Ordinaria 2026 acuerde aprobar una nueva política:

i. Consejeros no ejecutivos

- a) La Política prevé que la retribución de los consejeros en su condición de tales pueda incluir, 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) una combinación de los dos elementos retributivos anteriores (esto es, una asignación fija mensual y, además, dietas por asistencia a las reuniones).

El Consejo de Administración ha acordado que en el ejercicio 2026 (en línea con los ejercicios anteriores) a los consejeros no ejecutivos se les abone 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. Los consejeros de PRISA no percibirán dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración ni de las Comisiones de las que formen parte, ni otras retribuciones fijas como consejeros.

- b) La Política prevé que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, pueda determinar una o varias remuneraciones específicas para cualquier otro cargo del Consejo de Administración. 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 concurren, 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 el epígrafe a) anterior y en el epígrafe c) siguiente, según decida el Consejo de Administración.

En este sentido, en el ejercicio 2023 el Consejo de Administración acordó que los cargos de Vicepresidente primero y de Consejero Coordinador fueran remunerados, en los términos que se indicarán más adelante en este Informe.

- c) 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.
- 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, mientras el Presidente del Consejo 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 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 concurren 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. Como más adelante se

indicará (apartado A.1.3. de este Informe), el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, revisó la retribución fija anual del Presidente para el ejercicio 2025, fijándola en 300.000 €, importe que se seguirá aplicando durante el ejercicio 2026.

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

En el supuesto de que el Consejo de Administración decida que el Presidente asuma funciones ejecutivas, su sistema retributivo será fijado por el Consejo, a propuesta de la CNRGC, teniendo en cuenta lo establecido en el apartado A.1.1.6 siguiente en relación con la incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos.

ii. Consejeros Ejecutivos

De acuerdo con la Política de Remuneraciones y el detalle de sus contratos, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos podrá 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.

Los Consejeros Ejecutivos no percibirán las retribuciones aplicables a los consejeros no ejecutivos indicadas en el epígrafe i) anterior.

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.

Asimismo, y como ya se ha indicado, la Política prevé que, 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, en todo caso ajustándose a la Política y de conformidad con lo previsto en los contratos de los Consejeros Ejecutivos. Dichas variaciones y las razones subyacentes de estas revisiones se explicarán, en su caso, en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros.

A.1.1.2.2. Importe máximo de la remuneración de los consejeros:

La Política de Remuneraciones establece que 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 epígrafes a), b) y e) del apartado A.1.1.2.1. 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, la retribución por otros cargos del Consejo de Administración y la retribución fija anual del Presidente del Consejo).

La remuneración anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, la 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 categoría a la que pertenezca cada consejero, la pertenencia y cargos atribuidos en Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

- ii. Los importes por los siguientes conceptos que corresponden a los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas: retribución fija, retribuciones variables y remuneraciones en especie. En caso de terminación de las funciones de los Consejeros Ejecutivos el importe a los que éstos tengan derecho, según lo dispuesto en las condiciones de sus contratos, en los términos indicados en el apartado A.1.9 siguiente de este Informe.

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

A.1.1.3. 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 (y también la Comisión de Sostenibilidad en lo que se refiere a los objetivos ESG), 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 de la LSC, corresponde al Consejo de Administración:

- i. La toma de decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.
- ii. La aprobación de los términos y condiciones de los contratos de los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.
- iii. 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:

- i. 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.
- ii. 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.
- iii. 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.
- iv. 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 cuenta con la composición y reglas de funcionamiento adecuadas para evitar la generación de situaciones de conflicto de interés y solicita la asistencia de asesores externos expertos independientes cuando así lo considera oportuno. La CNRGC está formada mayoritariamente por Consejeros independientes y no forma parte de ella ningún Consejero Ejecutivo. 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 cierre del ejercicio 2025 y a la fecha de elaboración de este Informe, la composición de la CNRGC es la siguiente:

- D. Fernando Carrillo Flórez, consejero externo independiente, como Presidente.
- D^a. Beatrice de Clermont-Tonnerre, consejera externa independiente, como vocal.
- D^a Carmen Fernández de Alarcón, consejera externa dominical, como vocal.
- D. Javier Santiso Guimaras, consejero externo independiente, como vocal.

A su vez, el Reglamento del Consejo prevé que 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.

A.1.1.4 Empresas comparables para establecer la Política de Remuneraciones 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 se ha señalado anteriormente, la Política prevé 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, y, en este sentido, las posibles variaciones de la remuneración fija anual y del target de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos serán determinadas 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.

En el ejercicio 2023 la CNRGC encargó a Mercer Consulting (**“Mercer”**) un *benchmarking* sectorial y diagnóstico sobre el paquete retributivo de los principales directivos del Grupo (entre los que se encontraban los Consejeros Ejecutivos), con foco especial en el grado de adecuación del modelo de retribución variable a las prácticas y tendencias de mercado.

Mercer consideró que los indicadores empleados por el Grupo PRISA estaban, en términos generales, alineados con la práctica de mercado. Con todo, Mercer recomendó algunos ajustes con el fin de incorporar mejoras marginales al sistema retributivo (fundamentalmente en la estructura y definición de los objetivos de la retribución variable).

En la configuración de la estructura y condiciones de la retribución variable para los ejercicios 2024 y 2025 la CNRGC y el Consejo tuvieron en cuenta las recomendaciones de Mercer. Se realizaron algunos ajustes en la estructura y

definición de los objetivos de la retribución variable, lo que también se ha tenido en cuenta en la configuración de los objetivos de la retribución variable del ejercicio 2026.

En el ejercicio 2024, la CNRGC encargó a Mercer una revisión del posicionamiento de la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos de PRISA de cara al ejercicio 2025.

Mercer (tras haber actualizado a 2024 las referencias de mercado que tuvo en consideración en su informe de 2023), comparando con retribuciones de Consejeros Ejecutivos en compañías comparables en tamaño y estructura y valoración de las posiciones mediante el sistema IPE, con los mismos niveles de mercado confirmó las mismas conclusiones alcanzadas en 2023 respecto de los Consejeros Ejecutivos de PRISA, esto es, considerando un nivel de responsabilidad equivalente en las posiciones: i) el posicionamiento salarial general era muy variable, desde por debajo del percentil 25 hasta la mediana de mercado (lo que conllevaba que existiera inequidad entre los Consejeros Ejecutivos de PRISA) y ii) una cierta tendencia a la banda baja del mercado en dos de las posiciones: la Consejera Ejecutiva D^a Pilar Gil (entonces CFO de PRISA), se situaba por debajo del percentil 25, el entonces Consejero Ejecutivo D. Carlos Núñez (que era Presidente Ejecutivo de PRISA Media) alrededor del percentil 25 y D. Francisco Cuadrado (entonces Presidente Ejecutivo de Santillana) alrededor de la mediana.

En consecuencia, siguiendo la recomendación de Mercer de revisar la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos de PRISA, reduciendo la amplitud y consiguiendo inequidad y/o variabilidad de los salarios para conseguir una mayor homogeneidad (dado que los tres Consejeros Ejecutivos tenían un nivel de responsabilidad similar o equivalente) y siguiendo el principio de moderación previsto en la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, revisó la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos y acordó igualar la retribución fija de la Sra Gil (cuya retribución era la más baja de los tres Consejeros Ejecutivos), a la del Sr. Núñez, con efectos desde el 1 de enero de 2025.

Desde el 1 de enero de 2026, la retribución de los dos Consejeros Ejecutivos (D^a Pilar Gil, CEO de PRISA Media, y D. Alberto Polanco, CEO de Santillana), es idéntica.

A.1.1.5 Participación de asesores externos.

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

Como ya se ha indicado en el apartado anterior, en los ejercicios 2023 y 2024 la CNRGC contó con el asesoramiento de Mercer en materia retributiva, cuyas recomendaciones se tuvieron en cuenta para la configuración de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos en los ejercicios 2024 y 2025, así como para la revisión de la retribución fija de la Consejera Ejecutiva D^a Pilar Gil (en su rol anterior de CFO de PRISA), para el ejercicio 2025.

Por otra parte, AON Consulting Services ha asesorado a la Compañía en el diseño de los nuevos Planes de Incentivos a Largo Plazo 2026-2029 (referidos en los apartados A.1.2.1 y A.1.6 de este Informe).

A.1.1.6 Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política

La Política de Remuneraciones prevé lo siguiente:

- i. 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.
- ii. 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 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, la Política prevé que, 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 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.

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.

Por otra parte, la Política prevé que 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.

A.1.2. 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.1.2.1 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 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV (de acuerdo con la cual se deberán circunscribir a los Consejeros Ejecutivos las remuneraciones variables).

El sistema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos que se describe a continuación es el previsto en la Política de Remuneraciones y en sus contratos con la Compañía:

- El propósito de la Sociedad, con respecto a los Consejeros Ejecutivos, 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.

Una parte relevante de la retribución de los Consejeros Ejecutivos será variable.

- La retribución variable teórica de los Consejeros Ejecutivos tiene como fin potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño

de sus funciones, estando ligada a la consecución de objetivos fijados previamente por escrito por 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 que estén referenciados a objetivos en materia de sostenibilidad.

- La determinación de la retribución variable para los Consejeros Ejecutivos tiene en cuenta principalmente objetivos cuantitativos de negocio (concretos y verificables, alineados con la estrategia de la Compañía y que promoverán la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad a largo plazo) en función de las métricas establecidas en la Política (vinculadas con factores financieros, no financieros y de responsabilidad social y, en su caso, que guarden relación con su rendimiento) de manera que la retribución variable no deriva simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares. También se podrán establecer objetivos cualitativos relacionados con aptitudes y comportamientos exigibles a ejecutivos de sus características.
- Anualmente se definen los parámetros de un sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar a los Consejeros Ejecutivos.

Para el ejercicio 2026, al igual que en el ejercicio 2025, el 100% de los objetivos ligados a la retribución variable anual son cuantitativos (no habrá objetivos cualitativos).

- 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.
- Actualmente el sistema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos incluye una retribución variable anual a corto plazo y un plan de incentivos variable plurianual a medio plazo. 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.

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

i. Retribución fija:

- CEO PRISA Media (D^a Pilar Gil) 475.000 euros.

- CEO Santillana (D. Alberto Polanco): 475.000 euros.

El Sr. Polanco es CEO de Santillana desde el 1 de enero de 2026. Su antecesor, D. Francisco Cuadrado (Presidente Ejecutivo de Santillana hasta el 31 de diciembre de 2025) tenía también una retribución fija anual de 475.000 €.

ii. Retribución variable anual a corto plazo:

Una retribución variable anual a corto plazo que asciende a 250.000 euros para cada uno de los Consejeros Ejecutivos, para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos.

- En relación con la retribución variable correspondiente al ejercicio 2025 (que se liquida en el ejercicio 2026): i) existe la posibilidad de incrementar dicho 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 podría percibir por este concepto retributivo (en este caso, D^a Pilar Gil y D. Francisco Cuadrado, Consejeros Ejecutivos a 31 de diciembre de 2025) es de 375.000 euros brutos y ii) el pago de la retribución variable anual estará sujeto al cumplimiento previo de unos “objetivos llave”.
- Para los sucesivos ejercicios: el Consejo tiene discrecionalidad para fijar el sistema de remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos dentro del marco de las métricas establecidas en la Política (esto es, determinará la ponderación para cada uno de ellos, las escalas de cumplimiento y la existencia o no de “objetivos llave”).

En relación con la retribución variable correspondiente al ejercicio 2026 (liquidable en el ejercicio 2027) y como se explicará con mayor detalle más adelante, el Consejo ha determinado que: i) existe la posibilidad de incrementar dicho 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 podría percibir por este concepto retributivo es de 375.000 euros brutos y ii) el pago de la retribución variable anual estará sujeto al cumplimiento previo de unos objetivos llave. Esto sería aplicable a D^a Pilar Gil y a D. Alberto Polanco, actuales Consejeros Ejecutivos de PRISA.

iii. Retribución variable a medio o largo plazo:

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos prevén que éstos tendrán derecho a participar en los sistemas de retribución variable a medio o largo plazo establecidos por la sociedad con la que tienen el contrato o por PRISA, para su personal directivo, en los términos que en cada momento apruebe el Consejo de Administración de dicha sociedad o de PRISA, atendiendo a la estructura remunerativa que sea fijada por el Consejo de

Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC y en el marco de la Política de Remuneraciones.

A este respecto, hay que distinguir los sistemas retributivos a medio o largo plazo que se detallan a continuación:

- a) Planes de incentivos a medio plazo 2022-2025 ligados a la creación de valor de PRISA, Santillana y PRISA Media, respectivamente, pagaderos en acciones.

Según lo previsto en las Políticas de Remuneraciones 2023/2025 y 2025/2027, D^a Pilar Gil (por su anterior condición de CFO de PRISA), D. Francisco Cuadrado (por su anterior condición de Presidente Ejecutivo de Santillana) y D. Carlos Núñez (por las responsabilidades que tenía como Presidente Ejecutivo de PRISA Media), han sido respectivamente beneficiarios de unos planes de incentivos a medio plazo, ligados al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros recogidos en el presupuesto de PRISA, de Santillana y de PRISA Media, respectivamente, que son pagaderos en acciones.

Los planes de incentivos pretendían vincular una parte de la retribución de los Consejeros Ejecutivos con los intereses de los accionistas de PRISA en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo para los accionistas.

Los planes de incentivos permitían a sus beneficiarios participar en la creación de valor de PRISA, SANTILLANA y PRISA Media, respectivamente, durante el periodo de referencia siempre que se superaran unos objetivos mínimos y se cumplieran el resto de condiciones establecidas en el Reglamento de los planes aprobado por el Consejo de Administración de PRISA.

Al amparo de lo previsto en los planes de incentivos y según acordó el Consejo de Administración, adicionalmente, el número de acciones que pueden recibir los beneficiarios se puede incrementar en función de la evolución del valor bursátil de la acción de PRISA durante el ejercicio 2025: i) si la acción de PRISA supera el valor bursátil de 0,8€ durante un período de, al menos, 6 meses consecutivos, el número de acciones teóricas se ampliaría en el contravalor en acciones correspondiente a un importe de 100.000€, atendiendo al valor inicial de la acción tomado como referencia; o ii) si la acción de PRISA supera el valor bursátil de 1€, durante un período de, al menos, 6 meses consecutivos, el número de acciones teóricas se ampliaría en el contravalor en acciones correspondiente a un importe de 200.000€, atendiendo al valor inicial de la acción tomado como referencia.

Los planes de incentivos fueron aprobados por el Consejo de Administración de PRISA y por la Junta de Accionistas de la Compañía.

Sin perjuicio del periodo de liquidación de las acciones a entregar, los planes tenían un plazo de duración de cuatro (4) años: 2022, 2023, 2024 y 2025.

El cumplimiento de los objetivos correspondientes a cada ejercicio se verifica una vez finalizado el ejercicio correspondiente, tras la formulación de las cuentas anuales relativas a dicho ejercicio. Así, en el ejercicio 2026 se verifica el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2025.

El incentivo que resulta para cada ejercicio se paga en tres tercios, durante los tres ejercicios siguientes, en la fecha que determina el Consejo de Administración dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas del ejercicio inmediatamente anterior. De esta manera:

- En el ejercicio 2026 se liquidarán las acciones correspondientes al tercer y último tercio del incentivo 2023, al segundo tercio del incentivo 2024 y al primer tercio del incentivo 2025.
- En el ejercicio 2027 se liquidarán las acciones correspondientes al tercer y último tercio del incentivo 2024 y al segundo tercio del incentivo 2025.
- En el ejercicio 2028 se liquidarán las acciones correspondientes al tercer y último tercio del incentivo 2025.

Para devengar el incentivo los Consejeros Ejecutivos deben mantener su relación contractual con Grupo PRISA durante toda la vigencia del Plan y hasta la fecha de entrega de las acciones. La salida del 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, adopte un criterio diferente.

A este respecto, cabe hacer las manifestaciones siguientes:

- En relación con la salida de D. Carlos Núñez de la Compañía (que, como ya se ha indicado, cesó como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de PRISA Media, con fecha 26 de febrero de 2025) se hace constar que, aunque su plan de incentivos finalizó al terminar su contrato con la Compañía, el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, acordó que, atendiendo a la labor realizada por el Sr. Núñez durante el desempeño de sus funciones, éste pudiera percibir las acciones que se iban a liquidar a su favor en el ejercicio 2025, por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2022 (tercer y último tercio), al ejercicio 2023 (segundo tercio) y al ejercicio 2024 (primer tercio). Estas

acciones se le entregaron al Sr. Núñez en mayo de 2025. El Sr. Núñez no percibirá más acciones por este plan.

- En relación con D^a Pilar Gil (que fue CFO de PRISA hasta el 20 de mayo de 2025 y es CEO de PRISA Media desde entonces), se hace constar lo siguiente:
 - Con fecha 20 de mayo de 2025 se dio por terminado el Plan de Incentivos que tenía la Sra. Gil como CFO de PRISA, sin perjuicio de que, por acuerdo del Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, la Sra. Gil pueda percibir, en su momento, las acciones que le pudieran corresponder por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 (tercer tercio y último), al ejercicio 2024 (segundo y tercer tercio) y por el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 20 de mayo de 2025.
 - Dado que el Plan de Incentivos ligado a la creación de valor de PRISA Media del que era beneficiario el anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media (D. Carlos Núñez) finalizó en el momento de la salida del Sr. Núñez de la Sociedad y, por lo tanto, la Sra. Gil (nueva CEO de PRISA Media) no se puede subrogar en el mismo, por acuerdo del Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, a la Sra. Gil se le abonará una retribución extraordinaria equivalente a la que le hubiera correspondido al anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media en virtud del referido Plan de Incentivos, por el periodo junio-diciembre 2025, una vez se haya verificado el cumplimiento de los objetivos del referido Plan, y al amparo de las previsiones de la Política de Remuneraciones de los consejeros de PRISA. A tal fin, una vez calculadas las acciones netas que se deriven del cumplimiento de los objetivos del Plan en la parte proporcional al periodo junio-diciembre 2025, a la Sra. Gil se le abonará un importe equivalente en efectivo, con el compromiso de la Sra. Gil de destinar la totalidad de dicho importe a la compra de acciones de PRISA.
- En relación con la salida de D. Francisco Cuadrado de la Compañía (que, como ya se ha indicado, ha cesado como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de Santillana, con fecha de efectos 1 de enero de 2026), se hace constar que, aunque su plan de incentivos finalizó al terminar su contrato con la Compañía (esto es, el 31 de diciembre de 2025), el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, ha acordado que, atendiendo a la labor realizada por el Sr. Cuadrado durante el desempeño de sus funciones, éste pueda percibir las acciones aún no entregadas por el cumplimiento

de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 (tercer y último tercio), al ejercicio 2024 (segundo y tercer tercio), más las acciones que resulten por el cumplimiento de los objetivos del ejercicio 2025. Estas acciones se le entregarán antes del 31 de diciembre de 2026.

b) Nuevos Planes de Incentivos a Largo Plazo 2026-2029.

El Consejo de Administración de PRISA en su reunión celebrada el 24 de marzo de 2026 y a propuesta de la CNRGC, ha aprobado un Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo 2026-2029 (el **“Plan”** o **“ILP”**), cuyos beneficiarios son los dos primeros ejecutivos del Grupo (actualmente, los dos consejeros ejecutivos, esto es, D^a Pilar Gil, CEO de PRISA Media y D. Alberto Polanco, CEO de Santillana).

El ILP será pagadero en acciones ordinarias de PRISA (**“Acciones”**), por lo que tendrá que ser sometido a la aprobación de la Junta de Accionistas de PRISA para que pueda resultar de aplicación a los Consejeros Ejecutivos. A este respecto se pone de manifiesto que es intención de la Compañía someterlo a la consideración de la próxima Junta de Accionistas que se celebre en el ejercicio 2026.

La definición del Plan ha contado con la participación de un asesor externo especializado (AON), habiéndose tenido en cuenta las mejores prácticas de gobierno corporativo y las tendencias de mercado en empresas comparables.

El ILP tiene un plazo de duración de cuatro (4) años: 2026, 2027, 2028 y 2029.

El ILP se enmarca en la ejecución del Plan Estratégico para el periodo 2026-2029 del Grupo PRISA, por lo que está ligado al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros y de generación de valor para la Compañía, del Plan Estratégico. Así, el ILP pretende vincular una parte de la retribución de los Consejeros Ejecutivos con los intereses de los accionistas de PRISA en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo para los accionistas. La implantación del ILP persigue, asimismo, reforzar la estrategia corporativa a medio y largo plazo, fomentando una cultura de creación de valor sostenido y la retención del talento crítico. El ILP permite a sus beneficiarios 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 por el Consejo de Administración de PRISA.

A cada uno de los Consejeros Ejecutivos se les ha asignado un número de acciones teóricas (Restricted Stock Units -RSU's-) equivalentes a 500.000 euros brutos por cada año de duración del ILP, que servirán de referencia para determinar el número final de acciones a entregar (concretamente se les han asignado 1.365.374 acciones teóricas por cada año de duración del ILP, que hacen un total de 5.461.496 acciones

teóricas). Los cálculos se han realizado considerando la cotización media de la acción de PRISA ponderada por el volumen negociado en el último trimestre de 2025.

Los objetivos asignados a cada beneficiario son los siguientes:

Consejero Ejecutivo	Métricas	Ponderación
CEO PRISA Media	EBITDA PRISA Media 2026-2029	40%
	Flujo de caja operativo PRISA Media 2026-2029	40%
	Ingresos de diversificación PRISA Media 2026-2029	20%
CEO Santillana	EBIT Santillana 2026-2029	40%
	Flujo de caja operativo Santillana 2026-2029	40%
	Peso de suscripciones Richmond Pro + Richmond Solutions + Sumun, sobre el total de suscripciones de Santillana 2026-2029.	20%

La escala de cumplimiento para los objetivos 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; los cumplimientos iguales o superiores a 120% se recompensan al 135% y los cumplimientos iguales o superiores al 135% se recompensan al 150% tal y como refleja la tabla anterior.

El cumplimiento de los objetivos se verificará una vez finalizado el ILP, tras la formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2029 (esto es, en el ejercicio 2030). El incentivo, en su caso, resultante, se pagará íntegramente en Acciones en la fecha que determine el Consejo de Administración dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas del ejercicio 2029.

El Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNRGC, podrá introducir ajustes o modificaciones en el Plan para garantizar

su adecuada ejecución y para mantener la finalidad económica y motivacional del mismo frente a circunstancias imprevistas.

Para devengar el incentivo los Consejeros Ejecutivos deben mantener su relación contractual con Grupo PRISA durante toda la vigencia del Plan y hasta la fecha de entrega de las Acciones. La salida del 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, adopte un criterio diferente.

Los planes de incentivos contemplan 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.

- c) Incentivos extraordinarios ligados al éxito de operaciones estratégicas clave para los intereses del Grupo (**“Incentivos Extraordinarios por operaciones estratégicas clave”**):

La Política de Remuneraciones prevé que en los ejercicios 2025, 2026 y 2027, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir una retribución variable, no consolidable, en metálico, cuando el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNRGC, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la configuración, preparación, negociación y ejecución de operaciones corporativas relevantes para el futuro del Grupo. Podrán ser beneficiarios de tales incentivos extraordinarios los dos Consejeros Ejecutivos, o solo uno de ellos, según decida el Consejo de Administración de PRISA.

A.1.2.2. 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.

i. Principios generales

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.

Tal y como se recoge en la Política de Remuneraciones, el sistema de retribución variable establecido por la Compañía incluye las siguientes previsiones:

- a) 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 la retribución variable no deriva simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.
- b) 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 por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, en función de las métricas establecidas en la Política y, asimismo, son determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo. Los objetivos ESG son propuestos, a su vez, por la Comisión de Sostenibilidad.

- c) 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.
- d) Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.
- e) 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.
- f) 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, los planes de incentivos a medio plazo previstos en el presente Informe recogen las correspondientes cláusulas *malus* y cláusulas *clawback*.
- g) Cabe resaltar que la CNRGC cuenta en su conjunto con el conocimiento, las habilidades y la experiencia adecuadas 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 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.

Asimismo, la Sociedad cuenta con mecanismos orientados a la adecuada gestión de cualquier eventual conflicto de interés. En este sentido:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.

- ii. Planes de incentivos a medio plazo 2022-2025 ligados a la creación de valor de PRISA, Santillana y PRISA Media, respectivamente, pagaderos en acciones.

Como ya se ha indicado en el apartado A.1.2.1. anterior, D^a Pilar Gil (por su anterior condición de CFO de PRISA), D. Francisco Cuadrado (por su anterior condición de Presidente Ejecutivo de Santillana) y D. Carlos Núñez (por las responsabilidades que tenía como Presidente Ejecutivo de PRISA Media), han sido respectivamente beneficiarios de unos planes de incentivos a medio plazo, ligados al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros recogidos en el presupuesto de PRISA,

de Santillana y de PRISA Media, respectivamente, que son pagaderos en acciones.

Los planes de incentivos pretendían vincular una parte de la retribución de los Consejeros Ejecutivos con los intereses de los accionistas de PRISA en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo para los accionistas.

Los planes de incentivos permitían a sus beneficiarios participar en la creación de valor de PRISA, SANTILLANA y PRISA Media, respectivamente, durante el periodo de referencia siempre que se superaran unos objetivos mínimos y se cumplieran el resto de condiciones establecidas en el Reglamento de los planes aprobado por el Consejo de Administración de PRISA.

Los planes de incentivos fueron aprobados por el Consejo de Administración de PRISA y por la Junta de Accionistas de la Compañía.

Sin perjuicio del periodo de liquidación de las acciones a entregar, los planes tenían un plazo de duración de cuatro (4) años: 2022, 2023, 2024 y 2025.

El cumplimiento de los objetivos correspondientes a cada ejercicio se verifica una vez finalizado el ejercicio correspondiente, tras la formulación de las cuentas anuales relativas a dicho ejercicio. Así, en el ejercicio 2026 se verifica el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2025.

El incentivo que resulta para cada ejercicio se paga en tres tercios, durante los tres ejercicios siguientes, en la fecha que determina el Consejo de Administración dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas del ejercicio inmediatamente anterior. De esta manera:

- En el ejercicio 2026 se liquidarán las acciones correspondientes al tercer y último tercio del incentivo 2023, al segundo tercio del incentivo 2024 y al primer tercio del incentivo 2025.
- En el ejercicio 2027 se liquidarán las acciones correspondientes al tercer y último tercio del incentivo 2024 y al segundo tercio del incentivo 2025.
- En el ejercicio 2028 se liquidarán las acciones correspondientes al tercer y último tercio del incentivo 2025.

Al amparo de lo previsto en los planes de incentivos y según acordó el Consejo de Administración, adicionalmente, el número de acciones que pueden recibir los beneficiarios se puede incrementar en función de la evolución del valor bursátil de la acción de PRISA durante el ejercicio 2025: i) si la acción de PRISA supera el valor bursátil de 0,8€ durante un período de, al menos, 6 meses consecutivos, el número de acciones teóricas se ampliaría en el contravalor en acciones correspondiente a un importe de

100.000€, atendiendo al valor inicial de la acción tomado como referencia; o ii) si la acción de PRISA supera el valor bursátil de 1€, durante un período de, al menos, 6 meses consecutivos, el número de acciones teóricas se ampliaría en el contravalor en acciones correspondiente a un importe de 200.000€, atendiendo al valor inicial de la acción tomado como referencia.

La CNRGC y el Consejo de Administración, ante la concurrencia de circunstancias excepcionales y sobrevenidas que tengan lugar durante los ejercicios del Plan, y con la finalidad de garantizar que el incentivo guarde relación efectiva con el desempeño profesional de los Consejeros Ejecutivos, pueden 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.

Para devengar el incentivo los Consejeros Ejecutivos deben mantener su relación contractual con Grupo PRISA durante toda la vigencia del Plan y hasta la fecha de entrega de las acciones. La salida del 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, adopte un criterio diferente.

A este respecto y como ya se ha indicado anteriormente, cabe hacer las manifestaciones siguientes:

- En relación con la salida de D. Carlos Núñez de la Compañía (que, como ya se ha indicado, cesó como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de PRISA Media, con fecha 26 de febrero de 2025) se hace constar que, aunque su plan de incentivos finalizó al terminar su contrato con la Compañía, el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, acordó que, atendiendo a la labor realizada por el Sr. Núñez durante el desempeño de sus funciones, éste pudiera percibir las acciones que se iban a liquidar a su favor en el ejercicio 2025, por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2022 (tercer y último tercio), al ejercicio 2023 (segundo tercio) y al ejercicio 2024 (primer tercio). Estas acciones se le entregaron al Sr. Núñez en mayo de 2025. El Sr. Núñez no percibirá más acciones por este plan.
- En relación con D^a Pilar Gil (que fue CFO de PRISA hasta el 20 de mayo de 2025 y es CEO de PRISA Media desde entonces), se hace constar lo siguiente:
 - Con fecha 20 de mayo de 2025 se dio por terminado el Plan de Incentivos que tenía la Sra. Gil como CFO de PRISA, sin perjuicio de que, por acuerdo del Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, la Sra. Gil pueda percibir, en su momento, las acciones que le pudieran corresponder por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 (tercer y último tercio), al ejercicio 2024 (segundo y

tercer tercio) y por el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 20 de mayo de 2025.

- Dado que el Plan de Incentivos ligado a la creación de valor de PRISA Media del que era beneficiario el anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media (D. Carlos Núñez) finalizó en el momento de la salida del Sr. Núñez de la Sociedad y, por lo tanto, la Sra. Gil (nueva CEO de PRISA Media) no se puede subrogar en el mismo, por acuerdo del Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, a la Sra. Gil se le abonará una retribución extraordinaria equivalente a la que le hubiera correspondido al anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media en virtud del referido Plan de Incentivos, por el periodo junio-diciembre 2025, una vez se haya verificado el cumplimiento de los objetivos del referido Plan, y al amparo de las previsiones de la Política de Remuneraciones de los consejeros de PRISA. A tal fin, una vez calculadas las acciones netas que se deriven del cumplimiento de los objetivos del Plan en la parte proporcional al periodo junio-diciembre 2025, a la Sra. Gil se le abonará un importe equivalente en efectivo, con el compromiso de la Sra. Gil de destinar la totalidad de dicho importe a la compra de acciones de PRISA.
- En relación a D. Francisco Cuadrado (quien ha cesado como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de Santillana, con fecha de efectos 1 de enero de 2026) y como ya se ha indicado anteriormente, se hace constar que, aunque su plan de incentivos finalizó al terminar su contrato con la Compañía, el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, acordó que, atendiendo a la labor realizada por el Sr. Cuadrado, éste pueda percibir las acciones aún no entregadas por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 (tercer y último tercio), al ejercicio 2024 (segundo y tercer tercio), más las acciones que resulten por el cumplimiento de los objetivos del ejercicio 2025. Estas acciones se le entregarán antes del 31 de diciembre de 2026.

Los planes de incentivos contemplan 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. Incentivos extraordinarios por operaciones estratégicas clave:

Como ya se ha indicado en el apartado A.1.2.1. anterior, en los ejercicios 2025, 2026 y 2027, 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.

A.1.3. Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Dentro del importe máximo anual previsto en el apartado A.1.1.2.2. anterior, el desglose de la retribución fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo de Administración para el ejercicio 2026, acordado por el Consejo, es el que se detalla a continuación. Dichos importes son los mismos que se aplicaron en el ejercicio 2025:

- i. Remuneración del Presidente del Consejo de Administración: Dentro del rango establecido en la Política de Remuneraciones (que es de entre 200.000 y 300.000 € anuales), el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, ha establecido una retribución fija anual de 300.000 €.
- ii. Remuneración del Vicepresidente primero del Consejo de Administración: retribución fija anual de 150.000 €.
- iii. Remuneración del Consejero Coordinador: retribución fija anual de 40.000 €. Esta retribución es compatible con la retribución correspondiente a la vicepresidencia del Consejo.
- iv. Remuneración fija anual por participación en el Consejo de Administración (excluyendo al Presidente y a los Consejeros Ejecutivos): 70.000 € por consejero independiente y 56.000 € por consejero dominical.
- v. Remuneración fija anual adicional por pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo:
 - Miembros de la Comisión Delegada: 30.000 € anuales por consejero.
 - Miembros de la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, de la CNRGC y de la Comisión de Sostenibilidad: 20.000 € anuales por consejero, siendo de dos veces esta cuantía para sus respectivos presidentes (i.e. 40.000 €).

Todas las retribuciones anteriores serán pagadas en metálico y prorrateadas mensualmente.

Para el ejercicio en curso no está previsto el pago de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración ni de las Comisiones.

A.1.4. 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 de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2026 es la siguiente:

- i. D^a Pilar Gil (CEO de PRISA Media): 475.000 euros (sin cambios respecto del ejercicio anterior).

- ii. D. Alberto Polanco (CEO de Santillana): 475.000 euros (que es la misma retribución fija que percibía su antecesor en el cargo, D. Francisco Cuadrado).

Estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde actualizarlas, de acuerdo con lo dispuesto en los apartados A.1.1.1.2 y A.1.1.2 anteriores de este Informe.

A.1.5. 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.

i. Remuneración en especie de los Consejeros Ejecutivos:

La Política de Remuneraciones contempla para los Consejeros Ejecutivos determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos:

a) 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 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 de PRISA son beneficiarios de esta póliza exclusivamente los Consejeros Ejecutivos.

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.

Para el año 2026, el capital asegurado del seguro de vida para los Consejeros Ejecutivos asciende a 1.187.000 euros para D^a Pilar Gil (CEO de PRISA Media), y a 1.187.000 euros para D. D. Alberto Polanco (CEO de Santillana), respectivamente. Estos importes son equivalentes a dos anualidades y media de sus correspondientes retribuciones fijas.

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, por lo que el importe concreto de las primas correspondientes a los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2026 se desconoce a la fecha de preparación de este Informe.

b) Póliza de seguro de salud privado:

El Grupo PRISA 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.

Para el año 2026, la prima correspondiente al seguro de salud de los Consejeros Ejecutivos asciende a 5.699 euros para D^a Pilar Gil (CEO de PRISA Media) y a 9.269 euros para D. Alberto Polanco (CEO de Santillana).

c) Los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a uso de vehículo, en los términos que refleja la política de flota de vehículos de Grupo PRISA.

Para 2026, la retribución en especie a percibir por este concepto, en base al coste de adquisición del vehículo asignado, será para D^a Pilar Gil (CEO de PRISA Media) de un total de 12.132 €; y para D. Alberto Polanco (CEO de Santillana) será de un máximo de hasta 16.000 €.

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

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

b) En el ejercicio de sus respectivas funciones, los Consejeros Ejecutivos tienen derecho al uso de un vehículo de la Compañía con conductor, de acuerdo con la política de flota de vehículos de Grupo PRISA.

c) Los consejeros tienen 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.

- d) Asimismo, PRISA tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para todos sus consejeros, incluidos los Consejeros Ejecutivos, en las condiciones habituales de mercado para este tipo de seguros.

A.1.6. 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.

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.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el sistema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos prevé actualmente componentes variables a corto y medio plazo:

i. Retribución variable anual a corto plazo:

La retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos es la regulada en sus contratos, según los cuales éstos 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, que fijará anualmente el Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC. A su vez, la Comisión de Sostenibilidad propone 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 Política establece que esta retribución variable a corto plazo se determinará conforme a una escala de cumplimiento y estará ligada principalmente a la consecución de objetivos prefijados por el Consejo, concretos y cuantificables, en función de las métricas establecidas en la Política de Remuneraciones (vinculadas con factores financieros, no financieros y de responsabilidad social). 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.

La retribución variable objetivo a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos para 2026, 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.

Para determinar la retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2026, el 100% de los objetivos serán cuantitativos (no habrá objetivos cualitativos), de acuerdo con el siguiente detalle:

- a) **Objetivos llave:** Se establecen unos “objetivos llave” para todos los Consejeros Ejecutivos, cuyo cumplimiento permite o no el devengo de la retribución variable a corto plazo:
 - i. **Objetivo llave Cash Flow Operativo del Grupo PRISA:** consiste en que se cumpla el objetivo del presupuesto 2026, en relación con el Cash Flow Operativo del Grupo PRISA.
 - ii. **Objetivo llave *covenants* deuda PRISA:** (adicional al objetivo llave Cash Flow Operativo del Grupo PRISA) relacionado con el cumplimiento de los dos *covenants* previstos en los contratos de financiación actuales de PRISA y que están asociados con la deuda de PRISA:
 - Apalancamiento financiero (Deuda Neta/EBITDA)
 - Posición de liquidez

No se devengará retribución variable anual en caso de incumplirse alguno de los objetivos llave i) y ii) anteriores.

- b) **Objetivos cuantitativos que tienen como base el presupuesto del año 2026 de PRISA Media y de Santillana, respectivamente:**

Consejero Ejecutivo	Métricas	Ponderación
CEO PRISA Media	EBITDA PRISA Media	35%
	Cash Flow PRISA Media	35%
	Objetivos ESG	5%
	Objetivo individual:	25%

	<ul style="list-style-type: none"> • % de ingresos no publicitarios sobre el total de ingresos Prisa Media (5%) • % de ingresos de eventos sobre el total de ingresos publicidad PRISA Media (5%) • Ingresos publicidad RRSS + Video - Total España (5%) • Número Suscriptores exclusivos digitales (5%) 	
CEO Santillana	EBIT Santillana	35%
	Cash Flow Santillana	35%
	Objetivos ESG	5%
	Objetivo individual: margen EBIT/venta negocio privado	25%

Estos objetivos pretenden mejorar los resultados financieros y operativos, dando especial importancia al EBIT/EBITDA (según se trate de Santillana (EBIT) o PRISA Media (EBITDA)) y al Cash Flow, a los que se les asocia un peso relativo del 35% a cada uno respecto al total de la retribución variable.

Asimismo, un 5% de compensación estará vinculado al cumplimiento de objetivos ESG y un 25% estará asociado a objetivos cuantitativos individuales ligados a necesidades específicas de los negocios o del Grupo.

Adicionalmente, se incorpora un objetivo llave adicional específico para asegurar la calidad de los resultados en EBITDA/EBIT de los Consejeros Ejecutivos, basado en:

- Para la CEO de PRISA Media: el EBITDA de Prensa consolidado. Debe cumplirse, al menos, un 90% del EBITDA de Prensa.
- Para el CEO de Santillana: El EBIT del negocio privado de Brasil, México y Colombia considerados conjuntamente, calculado como la suma de las consecuciones y teniendo en cuenta el peso de cada país en el total agregado (Brasil privado: 15,84%; México: 56%; y Colombia: 28,16%). Debe cumplirse, al menos, un 90% del EBIT agregado de los 3 países.

No se devengará la retribución variable anual asociada al objetivo EBITDA/EBIT (35%) en caso de incumplirse estos objetivos llaves.

Así pues, los objetivos para la retribución variable anual del ejercicio 2026 de los Consejeros Ejecutivos consistirán básicamente en: i) dos objetivos llave de la retribución variable anual (uno de los cuales es, a su vez, doble); ii) objetivos básicos comunes (EBITDA -EBIT en el caso de Santillana- sujetos a su vez un objetivo llave específico; Cash Flow; y Objetivos ESG) y iii) objetivos específicos individuales para cada uno de los Consejeros Ejecutivos.

La escala de cumplimiento para los objetivos de EBIT/EBITDA, Cash Flow y para los objetivos individuales 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; los cumplimientos iguales o superiores a 120% se recompensan al 135% y los cumplimientos iguales o superiores al 135% se recompensan al 150% tal y como refleja la tabla anterior.

Los objetivos ESG para el ejercicio 2026 (que han sido propuestos por la Comisión de Sostenibilidad) serán los siguientes:

Métricas	Ponderación
Obtener la 1ª ISO Global de PRISA (ISO14064 de Huella de Carbono)	1,5%
Cumplimiento de, al menos, el 85% de los planes de acción definidos tras las encuestas de clima laboral realizadas en PRISA Corporativo y en ambas Unidades de Negocio (PRISA Media y Santillana)	2%
Alcanzar al menos el 50% de proveedores homologados bajo el nuevo procedimiento (lo que incluye cuestionario y ranking ESG)	1,5%

En cuanto a los objetivos ESG, se aplicará un grado de cumplimiento binario (cumplimiento o no cumplimiento) sin escalado de recompensa, sin perjuicio de la valoración excepcional que puedan hacer la Comisión de Sostenibilidad y la CNRGC en función del grado de consecución de los hitos relevantes definidos para cada uno de los objetivos.

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 de PRISA.

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 2026 se abonará, en su caso, en el ejercicio 2027.

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.

ii. Planes de incentivos a medio plazo 2022-2025 ligados a la creación de valor de PRISA, Santillana y PRISA Media, respectivamente, pagaderos en acciones.

Como ya se ha indicado en los apartados A.1.2.1. y A.1.2.2. anterior, D^a Pilar Gil (por su anterior condición de CFO de PRISA), D. Francisco Cuadrado (en tanto que anterior Presidente Ejecutivo de Santillana) y D. Carlos Núñez (por las responsabilidades que tenía como Presidente Ejecutivo de PRISA Media), han sido respectivamente beneficiarios de unos planes de incentivos a medio plazo, ligados al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros recogidos en el presupuesto de PRISA, de Santillana y de PRISA Media, respectivamente, que son pagaderos en acciones.

Los planes de incentivos pretendían vincular una parte de la retribución de los Consejeros Ejecutivos con los intereses de los accionistas de PRISA en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo para los accionistas.

Los planes de incentivos permitían a sus beneficiarios participar en la creación de valor de PRISA, SANTILLANA y PRISA Media, respectivamente, durante el periodo de referencia siempre que se superaran unos objetivos mínimos y se cumplieran el resto de condiciones establecidas en el Reglamento de los planes aprobado por el Consejo de Administración de PRISA.

Los planes de incentivos fueron aprobados por el Consejo de Administración de PRISA y por la Junta de Accionistas de la Compañía.

Sin perjuicio del periodo de liquidación de las acciones a entregar, los planes tenían un plazo de duración de cuatro (4) años: 2022, 2023, 2024 y 2025.

El cumplimiento de los objetivos correspondientes a cada ejercicio se verifica una vez finalizado el ejercicio correspondiente, tras la formulación de las cuentas anuales relativas a dicho ejercicio. Así, en el ejercicio 2026 se verifica el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2025.

El incentivo que resulta para cada ejercicio se paga en tres tercios, durante los tres ejercicios siguientes, en la fecha que determina el Consejo de Administración dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas del ejercicio inmediatamente anterior. De esta manera:

- En el ejercicio 2026 se liquidarán las acciones correspondientes al tercer y último tercio del incentivo 2023, al segundo tercio del incentivo 2024 y al primer tercio del incentivo 2025.
- En el ejercicio 2027 se liquidarán las acciones correspondientes al tercer y último tercio del incentivo 2024 y al segundo tercio del incentivo 2025.
- En el ejercicio 2028 se liquidarán las acciones correspondientes al tercer y último tercio del incentivo 2025.

Al amparo de lo previsto en los planes de incentivos y según acordó el Consejo de Administración, adicionalmente, el número de acciones que pueden recibir los beneficiarios se puede incrementar en función de la evolución del valor bursátil de la acción de PRISA durante el ejercicio 2025: i) si la acción de PRISA supera el valor bursátil de 0,8€ durante un período de, al menos, 6 meses consecutivos, el número de acciones teóricas se ampliaría en el contravalor en acciones correspondiente a un importe de 100.000€, atendiendo al valor inicial de la acción tomado como referencia; o ii) si la acción de PRISA supera el valor bursátil de 1€, durante un período de, al menos, 6 meses consecutivos, el número de acciones teóricas se ampliaría en el contravalor en acciones correspondiente a un importe de 200.000€, atendiendo al valor inicial de la acción tomado como referencia.

La CNRGC y el Consejo de Administración, ante la concurrencia de circunstancias excepcionales y sobrevenidas que tengan lugar durante los ejercicios del Plan, y con la finalidad de garantizar que el incentivo guarde relación efectiva con el desempeño profesional de los Consejeros Ejecutivos, pueden 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.

Para devengar el incentivo los Consejeros Ejecutivos deben mantener su relación contractual con Grupo PRISA durante toda la vigencia del Plan y hasta la fecha de entrega de las acciones. La salida del 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, adopte un criterio diferente.

A este respecto, cabe hacer las manifestaciones siguientes:

- En relación con la salida de D. Carlos Núñez de la Compañía (que, como ya se ha indicado, cesó como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de PRISA Media, con fecha 26 de febrero de

2025) se hace constar que, aunque su plan de incentivos finalizó al terminar su contrato con la Compañía, el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, acordó que, atendiendo a la labor realizada por el Sr. Núñez durante el desempeño de sus funciones, éste pudiera percibir las acciones que se iban a liquidar a su favor en el ejercicio 2025, por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2022 (tercer y último tercio), al ejercicio 2023 (segundo tercio) y al ejercicio 2024 (primer tercio). Estas acciones fueron entregadas al Sr. Núñez en mayo de 2025. El Sr. Núñez no percibirá más acciones por este plan.

- En relación con D^a Pilar Gil (que fue CFO de PRISA hasta el 20 de mayo de 2025 y es CEO de PRISA Media desde entonces), se hace constar lo siguiente:
 - Con fecha 20 de mayo de 2025 se dio por terminado el Plan de Incentivos que tenía la Sra. Gil como CFO de PRISA, sin perjuicio de que, por acuerdo del Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, la Sra. Gil pueda percibir, en su momento, las acciones que le pudieran corresponder por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 (tercer y último tercio), al ejercicio 2024 (segundo y tercer tercio) y por el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 20 de mayo de 2025.
 - Dado que el Plan de Incentivos ligado a la creación de valor de PRISA Media del que era beneficiario el anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media (D. Carlos Núñez) finalizó en el momento de la salida del Sr. Núñez de la Sociedad y, por lo tanto, la Sra. Gil (nueva CEO de PRISA Media) no se puede subrogar en el mismo, por acuerdo del Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, a la Sra. Gil se le abonará una retribución extraordinaria equivalente a la que le hubiera correspondido al anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media en virtud del referido Plan de Incentivos, por el periodo junio-diciembre 2025, una vez se haya verificado el cumplimiento de los objetivos del referido Plan, y al amparo de las previsiones de la Política de Remuneraciones de los consejeros de PRISA. A tal fin, una vez calculadas las acciones netas que se deriven del cumplimiento de los objetivos del Plan en la parte proporcional al periodo junio-diciembre 2025, a la Sra. Gil se le abonará un importe equivalente en efectivo, con el compromiso de la Sra. Gil de destinar la totalidad de dicho importe a la compra de acciones de PRISA.
- En relación con D. Francisco Cuadrado, (quien ha cesado como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de Santillana, con fecha de efectos 1 de enero de 2026) y como ya se ha indicado anteriormente, se hace constar que, aunque su plan de incentivos finalizó al terminar su contrato con la Compañía, el Consejo de

Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, acordó que, atendiendo a la labor realizada por el Sr. Cuadrado, éste pueda percibir las acciones aún no entregadas por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 (tercer y último tercio), al ejercicio 2024 (segundo y tercer tercio), más las acciones que resulten por el cumplimiento de los objetivos del ejercicio 2025. Estas acciones se le entregarán antes del 31 de diciembre de 2026.

Los planes de incentivos contemplan 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. Nuevos Planes de Incentivos a Largo Plazo 2026/2029

El Consejo de Administración de PRISA en su reunión celebrada el 24 de marzo de 2026 y a propuesta de la CNRGC, ha aprobado un Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo 2026-2029 (el “Plan” o “ILP”), cuyos beneficiarios son los dos primeros ejecutivos del Grupo (actualmente, los dos consejeros ejecutivos, esto es, D^a Pilar Gil, CEO de PRISA Media y D. Alberto Polanco, CEO de Santillana).

El ILP será pagadero en acciones ordinarias de PRISA (“Acciones”), por lo que tendrá que ser sometido a la aprobación de la Junta de Accionistas de PRISA para que pueda resultar de aplicación a los Consejeros Ejecutivos. A este respecto se pone de manifiesto que es intención de la Compañía someterlo a la consideración de la próxima Junta de Accionistas que se celebre en el ejercicio 2026.

La definición del Plan ha contado con la participación de un asesor externo especializado (AON), habiéndose tenido en cuenta las mejores prácticas de gobierno corporativo y las tendencias de mercado en empresas comparables.

El ILP tiene un plazo de duración de cuatro (4) años: 2026, 2027, 2028 y 2029.

El ILP se enmarca en la ejecución del Plan Estratégico para el periodo 2026-2029 del Grupo PRISA, por lo que está ligado al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros y de generación de valor para la Compañía, del Plan Estratégico. Así, el ILP pretende vincular una parte de la retribución de los Consejeros Ejecutivos con los intereses de los accionistas de PRISA en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo para los accionistas. La implantación del ILP persigue, asimismo, reforzar la estrategia corporativa a medio y largo plazo, fomentando una cultura de creación de valor sostenido y la retención del talento crítico. El ILP permite a sus beneficiarios 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 por el Consejo de Administración de PRISA.

A cada uno de los Consejeros Ejecutivos se les ha asignado un número de acciones teóricas (Restricted Stock Units -RSU's-) equivalentes a 500.000 euros brutos por cada año de duración del ILP, que servirán de referencia para determinar el número final de acciones a entregar (concretamente se les han asignado 1.365.374 acciones teóricas por cada año de duración del ILP, que hacen un total de 5.461.496 acciones teóricas). Los cálculos se han realizado considerando la cotización media de la acción de PRISA ponderada por el volumen negociado en el último trimestre de 2025.

Los objetivos asignados a cada beneficiario son los siguientes:

Consejero Ejecutivo	Métricas	Ponderación
CEO PRISA Media	EBITDA PRISA Media 2026-2029	40%
	Flujo de caja operativo PRISA Media 2026-2029	40%
	Ingresos de diversificación PRISA Media 2026-2029	20%
CEO Santillana	EBIT Santillana 2026-2029	40%
	Flujo de caja operativo Santillana 2026-2029	40%
	Peso de suscripciones Richmond Pro + Richmond Solutions + Sumun, sobre el total de suscripciones de Santillana 2026-2029.	20%

La escala de cumplimiento para los objetivos 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; los cumplimientos iguales o superiores a 120% se recompensan al 135% y los cumplimientos iguales o superiores al 135% se recompensan al 150% tal y como refleja la tabla anterior.

El cumplimiento de los objetivos se verificará una vez finalizado el ILP, tras la formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2029 (esto es, en el ejercicio 2030). El incentivo, en su caso, resultante, se pagará

íntegramente en Acciones en la fecha que determine el Consejo de Administración dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas del ejercicio 2029.

El Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNRGC, podrá introducir ajustes o modificaciones en el Plan para garantizar su adecuada ejecución y para mantener la finalidad económica y motivacional del mismo frente a circunstancias imprevistas.

Para devengar el incentivo los Consejeros Ejecutivos deben mantener su relación contractual con Grupo PRISA durante toda la vigencia del Plan y hasta la fecha de entrega de las Acciones. La salida del 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, adopte un criterio diferente.

Los planes de incentivos contemplan 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. Incentivos extraordinarios por operaciones estratégicas clave:

Como también se ha indicado anteriormente en los apartados A.1.2.1. y A.1.2.2. de este Informe, la Política de Remuneraciones prevé que en los ejercicios 2025, 2026 y 2027, 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.

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones y 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.

A.1.7. Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con 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.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

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

A.1.8 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.

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

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos prevén el pago de indemnizaciones y el pago de otras contraprestaciones por: (i) la extinción del contrato con la Sociedad y (ii) el cumplimiento de un pacto de no competencia post contractual. Se proporciona mayor detalle sobre estos pactos en el apartado correspondiente a las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos (apartado A.1.9 siguiente).

A.1.9 Indique las 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.

Contratos de los actuales Consejeros Ejecutivos:

El contrato de D^a Pilar Gil (CEO de PRISA Media), ha sido suscrito con PRISA Media S.A.U. en mayo de 2025 y el contrato de D. Alberto Polanco (CEO de Santillana), ha sido suscrito con Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. en diciembre de 2025 (con fecha de efectos 1 de enero de 2026).

A los efectos del artículo 249 de la LSC, los contratos fueron aprobados por el Consejo de Administración de PRISA (a propuesta de la CNRGC) en la medida en que la Sra. Gil y el Sr. Polanco son Consejeros Ejecutivos de PRISA y en dichos contratos se regulan sus respectivas funciones ejecutivas.

A los efectos de este apartado, las sociedades PRISA Media S.A.U y Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. serán consideradas (según de qué Consejero Ejecutivo se trate) como la Sociedad.

Los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos son de naturaleza mercantil e incluyen cláusulas conforme 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, se exponen los términos y condiciones esenciales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos:

- i. Duración: indefinida, sin perjuicio de que los contratos están vinculados a la vigencia de sus respectivos cargos de CEO de PRISA Media y de Santillana, respectivamente.
- ii. 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 prohibición 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. Indemnizaciones: En el supuesto de que los contratos de los Consejeros Ejecutivos (D^a Pilar Gil, CEO de PRISA Media, y D. Alberto Polanco, CEO de Santillana) 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 o de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U., según de que consejero 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 PRISA Media o Grupo Santillana Educación Global, S.L.U., según de que consejero se trate, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir una indemnización bruta equivalente a dieciocho meses de su retribución fija y su retribución variable anual en metálico.

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 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.

Se hace constar que, en el caso de la Sra. Gil, las condiciones indemnizatorias anteriores son las que se recogen en su contrato, tras haber sido éste modificado con efectos desde el 1 de enero de 2026 (en el apartado B.11 siguiente se informa sobre la modificación de las condiciones indemnizatorias previstas en el contrato de la Sra. Gil).

- v. 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.

- vi. Cláusula “clawback”: En términos generales, los contratos de los Consejeros Ejecutivos cuentan con una cláusula *clawback* que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración en caso de que en el año siguiente a su abono se produjera cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o modificación significativa de las cuentas, resultados, datos económicos o de otro tipo en los que se basó la concesión de la retribución variable en cuestión, distintos de los que se deriven de cambios legislativos o jurisprudenciales, de forma que los citados datos no reflejaran fielmente la situación de la Sociedad o del Grupo a resultas de lo cual se produzca la revisión fundada del cumplimiento de los objetivos fijados para el devengo de la retribución variable en cuestión, con independencia de que el Presidente Ejecutivo tuviera en ello alguna clase de responsabilidad o no.
- vii. Secreto profesional y deber de confidencialidad: Los contratos de los Consejeros Ejecutivos incluyen la obligación de guardar el secreto profesional. El deber de confidencialidad se regula en el artículo 35 del Reglamento del Consejo, y se extiende aun cuando el consejero haya cesado en su cargo.

A.1.10. 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.

No obstante, la Política de Remuneraciones prevé que 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 los apartados anteriores, 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.

Asimismo, los consejeros 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.

A.1.11. 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.

A.1.12. La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No se prevé el pago de otras remuneraciones no previstas en los apartados anteriores.

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

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.*
- b) 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.*
- c) 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.*

La Política de Remuneraciones aplicable durante el ejercicio 2026 será la aprobada en la Junta Ordinaria de Accionistas de mayo de 2025. No obstante, la Compañía tiene la intención de someter a la consideración de la próxima Junta de Accionistas que se celebre en 2026 la actualización de la referida Política de Remuneraciones, para ajustarla a la nueva organización y retribuciones de los Consejeros Ejecutivos de PRISA.

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

<https://editor.prisa.com/uploads/2025/05/politica-remuneraciones-2025-2027.pdf>

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

El Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio anterior recibió el voto favorable del 99,52 % de los votos emitidos en la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 14 de mayo de 2025, en los términos que se recogen en el apartado B.4. siguiente de este Informe.

El Consejo de Administración de PRISA entiende que no procede llevar a cabo consideración alguna adicional a la Política de Remuneraciones y a su aplicación, atendiendo al resultado del voto de los accionistas.

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

B.1.1. 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.

Durante el ejercicio 2025 se han aplicado dos Políticas de Remuneraciones, la Política de Remuneraciones 2023/2025 y la Política de Remuneraciones 2025/2027, ésta última desde que fue aprobada por la Junta de Accionistas celebrada el 14 de mayo de 2025 y que es continuista con la Política de Remuneraciones 2023/2025 anterior (conjuntamente, las “Políticas de Remuneraciones”).

La CNRGC elevó al Consejo (que, a su vez, propuso a la Junta General de Accionistas celebrada en mayo de 2025) los términos de la nueva Política de Remuneraciones 2025/2027. 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 nueva Política de Remuneraciones.

Los conceptos retributivos devengados por los consejeros en el ejercicio se corresponden con los principios y estructuras de los sistemas retributivos vigentes durante el ejercicio 2025, de acuerdo con las Políticas de Remuneraciones que se han descrito en la sección A de este Informe y con los contratos de los Consejeros Ejecutivos.

Cabe señalar que, como ya se explicó en el Informe de Remuneraciones del ejercicio anterior, en diciembre de 2024 el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, aprobó determinadas medidas en relación con las retribuciones de los Consejeros, aplicables a partir del 1 de enero de 2025. Concretamente, se revisó la retribución fija del Presidente no ejecutivo, se revisó la retribución fija de la entonces Vicepresidenta Ejecutiva y CFO de PRISA, D^a Pilar Gil (ahora CEO de PRISA Media), y se levantó la medida de contención (reducción del 20%) que se venía aplicando en ejercicios anteriores sobre determinadas retribuciones de los Consejeros no ejecutivos.

i. Retribución de los Consejeros Ejecutivos:

Como ya se ha explicado en los Antecedentes de este Informe:

- El 26 de febrero de 2025, el entonces Consejero Ejecutivo D. Carlos Núñez Murías cesó como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de PRISA Media. El Sr. Núñez tenía suscrito un contrato de prestación de servicios con la sociedad PRISA Media, S.A.U., que fue resuelto y liquidado con efectos 26 de febrero de 2025.

- El 20 de mayo 2025, la Consejera Ejecutiva D^a Pilar Gil Miguel, hasta entonces CFO de PRISA, fue nombrada CEO de PRISA Media.

En esa misma fecha la Sra. Gil suscribió un contrato de prestación de servicios con PRISA Media, que regula sus funciones y retribuciones como CEO de dicha entidad. Hasta entonces, la Sra. Gil tenía un contrato de prestación de servicios con PRISA, que regulaba su retribución y responsabilidades como CFO de PRISA, que ha terminado con fecha 20 de mayo de 2025.

En consecuencia, en los epígrafes B y C de este Informe, se recogerá la retribución devengada por la Sra. Gil como CFO de PRISA (desde el 1 de enero hasta el 20 de mayo de 2025) y la retribución devengada por la Sra. Gil como CEO de PRISA Media (desde el 21 de mayo hasta el 31 de diciembre de 2025).

- D. Francisco Cuadrado ha sido Presidente Ejecutivo de Santillana y Consejero Ejecutivo de PRISA durante todo el ejercicio 2025. Su contrato con Santillana ha sido resuelto y liquidado con fecha de efectos 1 de enero de 2026.

En consecuencia, a 31 de diciembre de 2025 los Consejeros Ejecutivos de PRISA eran D^a Pilar Gil Miguel (CEO de PRISA Media y Vicepresidenta segunda del Consejo de Administración de PRISA) y D. Francisco Cuadrado (Presidente Ejecutivo de Santillana).

Los contratos de la Sra. Gil (primero como CFO y luego como CEO de PRISA Media) así como los contratos de los Sres. Cuadrado y Núñez, fueron aprobados por el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC.

En su día, el despacho Uría & Menéndez asesoró a la Sociedad en la configuración del contrato del Sr. Cuadrado (ejercicio 2021) y, posteriormente, los contratos de la Sra. Gil se configuraron en términos muy similares.

De acuerdo con los contratos de los Consejeros Ejecutivos y con el sistema retributivo previsto para ellos en las Políticas de Remuneraciones (y en el caso del Sr. Núñez, en la Política de Remuneraciones 2023/2025), los Consejeros Ejecutivos han devengado en 2025 las retribuciones que se hacen constar en el apartado B.3 de este Informe.

ii. Retribución de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos):

En el ejercicio 2025 los consejeros no ejecutivos han devengado las retribuciones previstas en las Políticas de Remuneraciones (cuyos importes se detallan en el apartado B.5. de este Informe), que consisten en una retribución fija por su pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las diferentes Comisiones del Consejo, por la presidencia del Consejo y de las Comisiones, así como por los cargos de Vicepresidente primero del Consejo y de Consejero Coordinador.

Como ya se ha hecho constar en los Antecedentes de este Informe así como al inicio de este apartado B.1.1., desde el 1 de enero de 2025, y por acuerdo del Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC, se dejó de aplicar la medida de contención (reducción del 20%) que se venía aplicando en la retribución de determinados consejeros no ejecutivos y se revisó la remuneración del Presidente del Consejo. Concretamente, las decisiones que se adoptaron fueron las siguientes:

- Remuneración fija anual del Presidente no ejecutivo: de acuerdo con las Políticas de Retribuciones el rango retributivo del Presidente no ejecutivo es de entre 200.000 y 300.000 € anuales y el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, estableció una retribución fija anual de 300.000 € para el ejercicio 2025 (vs los 200.000 € anuales que venía percibiendo desde que asumió la presidencia del Consejo, en febrero 2021).

Este incremento en la retribución del Presidente fue acordado dada su especial dedicación al cargo y en coherencia con el levantamiento de las medidas de contingencia que se venían aplicando en la retribución de los consejeros no ejecutivos.

- Remuneración del Vicepresidente primero del Consejo de Administración: retribución fija anual de 150.000 €, sin cambios respecto del ejercicio anterior.
- Remuneración del Consejero Coordinador: retribución fija anual de 40.000 €, sin cambios respecto del ejercicio anterior. Esta retribución es compatible con la retribución correspondiente a la vicepresidencia del Consejo.
- Remuneración fija anual por participación en el Consejo de Administración (excluyendo al Presidente y a los Consejeros Ejecutivos): 70.000 € por consejero independiente y 56.000 € por consejero dominical en el ejercicio 2025. En los ejercicios anteriores, con la reducción extraordinaria aplicada, esta remuneración era de 56.000 € y de 44.800€, respectivamente.
- Remuneración fija anual adicional por pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo:
 - Miembros de la Comisión Delegada: 30.000 € anuales por consejero en el ejercicio 2025 (en los ejercicios anteriores, con la reducción extraordinaria aplicada, era de 24.000 €).
 - Miembros de la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, de la CNRGC y de la Comisión de Sostenibilidad: 20.000 € anuales por consejero, siendo de dos veces esta cuantía para sus respectivos presidentes (i.e. 40.000 €) en el ejercicio 2025. En los ejercicios anteriores, la retribución de los vocales de las Comisiones, una vez

practicada la reducción extraordinaria indicada, era de 16.000 €.

B.1.2. Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

Durante el ejercicio 2025 no se ha producido ninguna desviación respecto de lo previsto en las Políticas de Remuneraciones.

No obstante, el 20 de mayo de 2025 (con posterioridad a la aprobación de la Política de Remuneraciones 2025-2027 por parte de la Junta Ordinaria de Accionistas que tuvo lugar el 14 de mayo de 2025) la Consejera Ejecutiva D^a Pilar Gil fue nombrada CEO de PRISA MEDIA, lo que implicó la terminación de su contrato como CFO de PRISA y la suscripción de un nuevo contrato con PRISA Media, S.A.U para regular sus nuevas funciones y retribución como CEO de PRISA Media.

Esta circunstancia no implicó una desviación de la Política de Remuneraciones 2025-2027 por cuanto que esta Política de Remuneraciones dispone que, atendiendo al artículo 217.4 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. Así, las posibles variaciones de la remuneración fija anual y del target de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos 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.

B.1.3. Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

Durante el ejercicio 2025 no se ha aplicado ninguna excepción respecto de lo previsto en las Políticas de Remuneraciones.

No obstante, cabe traer también a colación lo ya explicado en el apartado B.1.2 inmediatamente anterior, en cuanto a la modificación de la retribución fija anual de la Consejera Ejecutiva D^a Pilar Gil como consecuencia de su nombramiento como CEO de PRISA Media y la consiguiente suscripción de un nuevo contrato con PRISA Media.

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.

i. Acciones adoptadas por la Sociedad:

Las Políticas de Remuneraciones persiguen: i) el alineamiento con los grupos de interés (especialmente los accionistas), con las mejores prácticas de mercado y con la estrategia general del Grupo y ii) promover un sistema de remuneraciones orientado a la sostenibilidad y la rentabilidad del Grupo a largo plazo, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

La CNRGC vela por la observancia de las Políticas de Remuneraciones e informa al Consejo de Administración de las propuestas relativas a la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos 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 de los Consejeros Ejecutivos, su peso y métricas al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su nivel de cumplimiento una vez finalizado el mismo. A su vez, la Comisión de Sostenibilidad propone a la CNRGC los términos de la retribución variable que están referenciados a objetivos en materia de sostenibilidad.

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

Además, en el 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 de los Consejeros Ejecutivos, el Consejo de Administración de PRISA los deberá tener en cuenta para determinar la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos.

En cuanto a 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, como ya se ha indicado en el apartado A.1.2.2. de este Informe, las Políticas de Remuneraciones 2025-2027 incluyen las siguientes previsiones:

- 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.
- 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 la retribución variable no deriva simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.
- 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 (vinculados con factores financieros, no financieros y de responsabilidad social y, en su caso, que guarden relación con su rendimiento) son fijados previamente por escrito por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC.

La Comisión de Sostenibilidad propone, a su vez, los términos de la retribución variable que están referenciados a objetivos en materia de sostenibilidad.

- Además, 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.
- Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.
- Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad deberán tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría y que minoren dichos resultados.
- Los contratos de los Consejeros Ejecutivos cuentan con una cláusula *clawback* que permite a la Sociedad 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 sus contratos con la Sociedad. Asimismo, los planes de incentivos a los que se hace mención a lo largo de este Informe (esto es, el Plan de Incentivos 2020-2025 por la ejecución de una operación societaria en Santillana y los Planes de Incentivos 2022-2025 ligados a la creación de valor de PRISA, PRISA Media y Santillana,

respectivamente), recogen las correspondientes cláusulas *malus* y cláusulas *clawback*.

- Cabe resaltar que la CNRGC cuenta en su conjunto con el conocimiento, las habilidades y la experiencia adecuadas 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 involucración de la CNRGC favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

Como también se ha indicado ya en el apartado A.1.2.2. de este Informe, la Sociedad cuenta con mecanismos orientados a la adecuada gestión de cualquier eventual conflicto de interés. En este sentido:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

B.3 Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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. Remuneración devengada en el ejercicio y cumplimiento de la política de retribución vigente

En cumplimiento con lo establecido en las Políticas de Remuneraciones de aplicación durante el ejercicio 2025, la remuneración devengada en 2025 por los consejeros ha sido la siguiente:

i. Consejeros no ejecutivos:

Los consejeros no ejecutivos han devengado en el ejercicio 2025 los importes previstos en la Política de Remuneraciones, en los términos que se detallan en el apartado B.5 de este Informe, tanto por su pertenencia al Consejo de Administración y a las diferentes Comisiones del Consejo como, en su caso, por los cargos de Presidente del Consejo, Vicepresidente primero del Consejo, Consejero Coordinador, así como por la presidencia de las Comisiones (habiéndose eliminado para el ejercicio 2025 las reducciones que se venían aplicando en ejercicios anteriores en el marco del plan de contingencia señalado en los Antecedentes de este Informe).

El importe total devengado por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en 2025, asciende a 1.490 miles de euros en PRISA. 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).

ii. Consejeros Ejecutivos:

a) Retribución fija:

- D^a Pilar Gil:
 - Siguiendo la recomendación del asesor externo, Mercer, de revisar la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos de PRISA, reduciendo la amplitud y consiguiente inequidad y/o variabilidad de los salarios para conseguir una mayor homogeneidad (dado que los entonces tres Consejeros Ejecutivos tenían un nivel de responsabilidad similar o equivalente) y siguiendo el principio de moderación previsto en la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, revisó la

retribución fija de los Consejeros Ejecutivos y acordó igualar la retribución fija de la Sra. Gil (cuya retribución era la más baja de los tres consejeros) actualizándose su retribución anual a 400.000 € con efectos a partir del 1 de enero de 2025.

- Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 20 de mayo de 2025 la Sra. Gil ha devengado el importe proporcional correspondiente, que asciende a 154 miles de euros.
 - En el contrato de la Sra. Gil como CEO de PRISA Media (suscrito el 20 de mayo de 2025) se establece una retribución fija anual de 475.000 euros. Durante el periodo comprendido entre el 21 de mayo y el 31 de diciembre de 2025 la Sra. Gil ha devengado el importe proporcional correspondiente, que asciende a 293 miles de euros.
- D. Francisco Cuadrado: la Política de Remuneraciones establecía una retribución fija anual de 475.000 euros para el Presidente Ejecutivo de Santillana. Este es el importe que ha devengado el Sr. Cuadrado en el ejercicio 2025.
 - D. Carlos Núñez: la Política de Remuneraciones establecía una retribución fija anual de 400.000 euros para el Presidente Ejecutivo de PRISA Media. El Sr. Núñez cesó como Presidente Ejecutivo de PRISA Media y como consejero de PRISA con fecha 26 de febrero de 2025, habiendo devengado hasta el momento de su cese y consiguiente terminación de su contrato de prestación de servicios con PRISA Media, la cantidad proporcional correspondiente, que ascendió a 69 miles de euros (y que incluye las vacaciones devengadas y no disfrutadas).

b) Retribución variable anual a corto plazo:

La retribución variable objetivo (target) a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos para 2025, ascendía 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 fuese superior al 135%, con lo que el importe máximo que cada uno de los Consejeros Ejecutivos podría percibir por este concepto retributivo es de 375.000 euros brutos.

Para determinar la retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2025, el 100% de los objetivos eran cuantitativos (no había objetivos cualitativos), de acuerdo con el siguiente detalle:

- i. **Objetivos llave:** Se establecieron unos “objetivo llave” para todos los Consejeros Ejecutivos, cuyo cumplimiento permitía o no el devengo de la retribución variable a corto plazo:
- a. **Objetivo llave Free Cash Flow del Grupo PRISA:** consistía en que se cumpliera el objetivo del presupuesto 2025, en relación con el Free Cash Flow del Grupo PRISA.
 - b. **Objetivo llave *covenants* deuda PRISA:** (adicional al objetivo llave *Free Cash Flow* del Grupo PRISA) relacionado con el cumplimiento de los dos *covenants* previstos en los contratos de financiación actuales de PRISA y que están asociados con la deuda de PRISA:
 - Apalancamiento financiero (Deuda Neta/EBITDA)
 - Ratio de cobertura del servicio de la deuda (DSCR). En mayo de 2025 PRISA suscribió un acuerdo de novación de sus acuerdos de financiación existentes, y este *covenant* dejó de ser de aplicación.
 - Posición de liquidez. Este *covenant* es de aplicación desde mayo de 2025, al incluirse en el acuerdo de novación de los acuerdos de financiación existentes.

No se devenga retribución variable anual en caso de incumplirse alguno de los objetivos llave a) y b) anteriores.

- ii. **Objetivos cuantitativos que tienen como base el presupuesto del año 2025 del Grupo PRISA, de Santillana y de PRISA Media, respectivamente:**

Consejero Ejecutivo	Métricas	Ponderación
D^a Pilar Gil (como CFO de PRISA, del 1 de enero al 20 de mayo de 2025)	Ebitda Grupo PRISA	37,50%
	Cash Flow Grupo PRISA	37,50%
	Objetivos ESG	5%
	Objetivo individual: posición de liquidez	20%
D. Francisco Cuadrado (Presidente Ejecutivo Santillana del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025)	Ebit Santillana	37,50%
	Cash Flow Santillana	37,50%
	Objetivos ESG	5%
	Objetivo individual: Flujos de caja repartidos al Cash Pooling del Grupo PRISA	20%

D^a Pilar Gil (como CEO de PRISA Media, del 21 de mayo al 31 de diciembre de 2025)	Ebitda PRISA Media	37,50%
	Cash Flow PRISA Media	37,50%
D. Carlos Núñez (anterior Presidente Ejecutivo PRISA Media, hasta su cese el 26 de febrero de 2025)	Objetivos ESG	5%
	Objetivo individual: % Ebitda/Ingresos PRISA Media	20%

Estos objetivos pretendían 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 asociaba un peso relativo del 37,50% a cada uno respecto al total de la retribución variable. Asimismo, un 5% de compensación estaba vinculado al cumplimiento de objetivos ESG y un 20% estaba asociado a objetivos cuantitativos individuales ligados a necesidades específicas de los negocios o del Grupo.

Adicionalmente, se incorporó un objetivo llave adicional específico para asegurar la calidad de los resultados en Ebitda/Ebit de los Consejeros Ejecutivos, basado en: el EBIT del negocio privado de Brasil, México y Colombia (debía cumplirse al menos un 90% del Ebit agregado de los 3 países -cada uno con un peso del 33%-) para el Presidente Ejecutivo de Santillana, el EBITDA de Prensa consolidado para el Presidente Ejecutivo de PRISA Media, y la combinación de todos ellos para la CFO y Consejera Ejecutiva de PRISA. No se devenga la retribución variable anual asociada al objetivo Ebitda/Ebit (37,50%) en caso de incumplirse estos objetivos llaves.

Así pues, los objetivos para la retribución variable anual del ejercicio 2025 de los Consejeros Ejecutivos consistían básicamente en: i) dos objetivos llave de la retribución variable anual (uno de los cuales era, a su vez, doble); ii) objetivos básicos comunes (Ebitda -Ebit en el caso de Santillana- sujetos a su vez un objetivo llave específico; Cash Flow; y Objetivos ESG) y iii) un objetivo específico individual para cada uno de los Consejeros Ejecutivos.

La escala de cumplimiento para los objetivos de Ebit/Ebitda, Cash Flow y para los objetivos individuales es la siguiente:

Grado de cumplimiento	Coficiente 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.

Los objetivos ESG para el ejercicio 2025 (que fueron propuestos por la Comisión de Sostenibilidad) eran los siguientes:

Métricas	Ponderación
Alcanzar el 78% de energía de origen renovable en el Grupo PRISA en 2025	1,5%
Implantar un nuevo procedimiento de homologación de proveedores y clasificación de riesgo, bajo criterios ESG, incorporando a 10 proveedores de referencia a cierre de año.	1,5%
Lanzar encuesta clima laboral a todos los empleados del Grupo PRISA en 2025 (con determinados requisitos, según se trate de PRISA Corporativo y PRISA Media, de una parte, y Santillana de otra parte).	2%

En cuanto a los objetivos ESG, se aplica un grado de cumplimiento binario (cumplimiento o no cumplimiento) sin escalado de recompensa, sin perjuicio de la valoración excepcional que puedan hacer la Comisión de Sostenibilidad y la CNRGC en función del grado de consecución de los hitos relevantes definidos para cada uno de los objetivos.

Al amparo de lo establecido en el artículo 28 del Reglamento del Consejo, la CNRGC verifica el grado de cumplimiento de los objetivos a los que está sujeta la retribución variable a corto plazo, y lo eleva para su aprobación final por el Consejo de Administración de PRISA.

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 2025 se abona, en su caso, en el ejercicio 2026.

La retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2025 que han devengado los Consejeros Ejecutivos, calculada sobre los importes target y en atención al cumplimiento de objetivos que están previstos en sus contratos y en las Políticas de Remuneraciones (según se explica con más detalle en el apartado B.7. siguiente), es la siguiente:

- D^a Pilar Gil: 119 miles de euros por sus responsabilidades como CFO de PRISA (por el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 20 de mayo de 2025) y 189 miles de euros por sus responsabilidades como CEO de PRISA Media (por el periodo comprendido entre el 21 de mayo y el 31 de diciembre de 2025), lo que hacen un total de 308 miles de euros.

- Francisco Cuadrado: 312 miles de euros, por sus responsabilidades como Presidente Ejecutivo de Santillana.
- Carlos Núñez: 104 miles de euros como Presidente Ejecutivo de PRISA Media. Esta es la cuantía proporcional a la fecha en que hubiera terminado la relación contractual con la Compañía en el supuesto de mediar el plazo de preaviso contractualmente previsto y calculada sobre el importe target anual (250.000 €).

c) Retribución variable anual a medio plazo:

En cuanto a la retribución correspondiente a los distintos Incentivos a Medio Plazo pagaderos en acciones que han estado en vigor en el ejercicio 2025, ver el apartado B.7.2 siguiente.

d) Primas de seguro de vida y accidentes y seguro de salud:

También se han devengado 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.

iii. 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 3/2021 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 2025, al corresponderse este importe con el gasto registrado contablemente en aplicación de los principios y normas precedentes.

iv. Contribución de la remuneración al rendimiento sostenible de la Sociedad.

Tal y como se recoge expresamente en las Políticas de Remuneraciones, 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. Asimismo, en las Políticas de Remuneraciones se establece como uno de los criterios sobre los que se debe fundamentar la retribución de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad, que la misma atienda a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad.

En este sentido, 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, en función de las métricas establecidas en

la Política, vinculadas con factores financieros, no financieros y de responsabilidad social, 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 objetivos estarán alineados con la estrategia de la Compañía y promoverán la sostenibilidad y la responsabilidad de la Compañía a largo plazo. Además, cabe destacar que entre las funciones de la Comisión de Sostenibilidad está la de proponer los objetivos de la retribución variable en materia de sostenibilidad.

En particular, tal y como se detalla en el apartado B.7 de este Informe, la retribución variable anual a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2025 ha estado vinculada a determinados objetivos de sostenibilidad, que están alineados con la estrategia sostenible del Grupo y permiten incentivar el desarrollo de dicha estrategia.

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

La remuneración de los Consejeros Ejecutivos ha estado adecuada al rendimiento a corto y medio/largo plazo de PRISA. En este sentido, las Políticas de Remuneraciones establecen los siguientes 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. 95%) a objetivos financieros de la Sociedad y en un 5% a objetivos ESG, (ii) una remuneración diferida a medio plazo, por el periodo 2020-2025, cuyos objetivos estaban ligados a la creación de valor de Santillana por la ejecución de una operación societaria y (iii) remuneraciones diferidas a medio plazo para el periodo 2022-2025, cuyos objetivos estaban ligados a los presupuestos de PRISA, Santillana y de PRISA Media, respectivamente.

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

- 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, los Consejeros Ejecutivos.
- 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, los Planes de Incentivos 2022-2025 de PRISA, Santillana y de PRISA Media, pagaderos en acciones, contemplan la obligación de mantener la propiedad de las acciones que se puedan percibir al amparo de dichos planes, durante un periodo de 3 años desde la fecha de entrega de las acciones (con ciertas excepciones previstas en el Reglamento de los Planes).

En este sentido, la retribución variable obtenida por los Consejeros Ejecutivos ha estado directamente vinculada a los resultados de la Sociedad, según se explica con más detalle en el apartado B.7. siguiente.

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, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	1.129.194.686	100%
	Número	% sobre el total
Votos negativos	5.380.340	0,48%
Votos a favor	1.123.814.346	99,52%
Votos en blanco	0	00,00%
Abstenciones	0	00,00%

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

i. Retribución del Presidente no ejecutivo:

En las Políticas de Remuneraciones el rango retributivo establecido para el Presidente no ejecutivo es de entre 200.000 y 300.000 euros anuales.

El importe de la retribución fija anual del Presidente no ejecutivo es de una cuantía fija por todos los conceptos, que establece el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, dentro de dicho rango y atendiendo a distintas consideraciones.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, estableció una retribución fija anual de 300.000 € para el ejercicio 2025 (vs los 200.000 € anuales que venía percibiendo desde que asumió la presidencia del Consejo en febrero 2021). Este incremento en la retribución del Presidente fue acordado dada su especial dedicación al cargo y en coherencia con el levantamiento de las medidas de contingencia que se venían aplicando en la retribución de los consejeros no ejecutivos.

ii. Retribución del Vicepresidente primero no ejecutivo:

El Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, fijó una retribución fija para el Vicepresidente primero de 150.000 € anuales (sin cambios respecto del ejercicio anterior).

iii. Retribución del Consejero Coordinador:

El Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, fijó una retribución fija para el Consejero Coordinador de 40.000 € anuales (sin cambios respecto del ejercicio anterior), que es compatible con la retribución correspondiente a la vicepresidencia del Consejo y cumple con las previsiones de la Política de Remuneraciones.

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

Como ya se ha explicado en los Antecedentes de este Informe, al inicio de la pandemia del Covid-19 el Consejo de Administración de PRISA puso en marcha un plan de contingencia para la adecuación de las estructuras de costes de sus negocios a las circunstancias, lo que dio lugar a una serie de medidas de contención de gastos, algunas de las cuales continuaron aplicándose sobre la remuneración de los consejeros no ejecutivos de PRISA en los ejercicios 2022, 2023 y 2024. Concretamente, durante el ejercicio 2024 se aplicó una reducción del 20% sobre determinadas retribuciones de los consejeros no ejecutivos. El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, acordó que esta medida de contención (reducción del 20%) se dejara de aplicar a partir del 1 de enero de 2025.

Así, las remuneraciones de los consejeros, en su condición de tales, han sido las siguientes en el ejercicio 2025:

- a) Importe máximo de la retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración: 70.000 euros anuales para cada consejero independiente y 56.000 euros anuales para cada consejero dominical. En los ejercicios anteriores, con la reducción extraordinaria aplicada, era de 56.000 € y de 44.800€, respectivamente.
- b) Retribución máxima anual por participación en la Comisión Delegada: 30.000 € anuales por consejero (en los ejercicios anteriores, con la reducción extraordinaria aplicada, era de 24.000 €).
- c) Retribución máxima anual por participación en la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, en la CNRGC y en la Comisión de Sostenibilidad: 20.000 € anuales por consejero, siendo de dos veces esta cuantía para sus respectivos presidentes (i.e. 40.000 €). En los ejercicios anteriores, la retribución de los vocales de las comisiones, una vez practicada la reducción extraordinaria indicada, era de 16.000 €.

Las retribuciones anteriores son abonadas íntegramente en metálico y prorrateadas mensualmente.

En concreto, los importes de las retribuciones individuales devengadas en 2025 por los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) han sido los siguientes, todos ellos en metálico:

- D. Joseph Oughourlian: 300 miles de euros.
- D. Fernando Carrillo Flórez: 280 miles de euros.
- D^a Sylvia Bigio: 56 miles de euros.
- D^a Beatrice de Clermont-Tonnerre: 102 miles de euros.
- D^a Carmen Fernández de Alarcón: 116 miles de euros.
- D^a Margarita Garijo- Bettencourt: 123 miles de euros.
- D^a María José Marín Rey-Stolle: 77 miles de euros.
- D. Manuel Polanco Moreno: 56 miles de euros.
- D^a Teresa Quirós Álvarez: 149 miles de euros.
- D^a Isabel Sánchez García: 85 miles de euros.
- D. Javier Santiso Guimaras: 90 miles de euros.
- D. Andrés Varela Entrecanales: 56 miles de euros

De acuerdo con lo anterior, el importe total devengado por todos los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en 2025 asciende a 1.490 miles de euros (vs 1.205 miles de euros en el ejercicio 2024).

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, 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 2025, los sueldos devengados por los Consejeros Ejecutivos, han sido los siguientes:

- i. D^a Pilar Gil ha devengado la retribución fija prevista en sus contratos: i) 154 miles de euros por el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 20 de mayo de 2025 euros (que es la parte proporcional, por dicho periodo de tiempo, de la retribución fija anual de 400.000 euros prevista en su contrato como CFO de PRISA tras ser actualizada con efectos 1 de enero de 2025) y ii) 293 miles de euros por el periodo comprendido entre el 21 de mayo y el 31 de diciembre de 2025 (esto es, la parte proporcional, por dicho periodo de tiempo, de la retribución fija anual de 475.000 euros prevista en su contrato como CEO de PRISA Media). La retribución de la Sra. Gil en el ejercicio 2024 fue por sus funciones de CFO de PRISA (350.000 euros, antes de la actualización que tuvo efectos 1 de enero de 2025).
- ii. Francisco Cuadrado (Consejero Ejecutivo de PRISA y Presidente Ejecutivo de Santillana) ha devengado la retribución fija anual prevista en su contrato, que es de 475.000 euros. Sin cambios respecto al ejercicio 2024.

- iii. Carlos Núñez (anterior Consejero Ejecutivo de PRISA y Presidente Ejecutivo de PRISA Media) ha devengado 69 miles de euros que es la parte proporcional por el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 26 de febrero de 2025 (fecha en la que cesó en sus cargos) de la retribución fija anual prevista en su contrato, que era de 400.000 euros. Dicho importe incluye las vacaciones devengadas y no disfrutadas. La retribución fija del Sr. Núñez en el ejercicio 2024 era también de 400.000 euros.

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

En particular:

- a) *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, condiciones en su caso de consolidación, 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.*
- b) *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.*
- c) *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.*
- d) *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 prevén las Políticas de Remuneraciones únicamente los Consejeros Ejecutivos han sido partícipes de sistemas de retribución variable durante el ejercicio 2025.

El sistema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos incluye los siguientes componentes:

B.7.1. Retribución variable anual a corto plazo:

La retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos es la regulada en sus contratos, en virtud de lo cual éstos 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 sus contratos, que fijará anualmente el Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC.

Las Políticas de Remuneraciones establecen que la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos se determinará conforme a una escala de cumplimiento y estará ligada principalmente a la consecución de objetivos concretos y cuantificables, prefijados por el Consejo de Administración. 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.

La retribución variable objetivo (target) a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos para 2025, ascendía 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 fuera superior al 135%, con lo que el importe máximo que cada uno de los Consejeros Ejecutivos podría percibir por este concepto retributivo es de 375.000 euros brutos.

Para determinar la retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2025, el 100% de los objetivos eran cuantitativos (no había objetivos cualitativos), de acuerdo con el siguiente detalle:

- i. Objetivos llave: Se establecieron unos “objetivo llave” para todos los Consejeros Ejecutivos, cuyo cumplimiento permitía o no el devengo de la retribución variable a corto plazo:
 - a) Objetivo llave Free Cash Flow del Grupo PRISA: consistía en que se cumpliera el objetivo del presupuesto 2025, en relación con el Free Cash Flow del Grupo PRISA.
 - b) Objetivo llave *covenants* deuda PRISA: (adicional al objetivo llave *Free Cash Flow* del Grupo PRISA) relacionado con el cumplimiento de los dos *covenants* previstos en los contratos de financiación actuales de PRISA y que están asociados con la deuda de PRISA:
 - Apalancamiento financiero (Deuda Neta/EBITDA)
 - Ratio de cobertura del servicio de la deuda (DSCR). En mayo de 2025 PRISA suscribió un acuerdo de novación de sus acuerdos de financiación existentes, y este *covenant* dejó de ser de aplicación.

- Posición de liquidez. Este *covenant* es de aplicación desde mayo de 2025, al incluirse en el acuerdo de novación de los acuerdos de financiación existentes.

No se devenga retribución variable anual en caso de incumplirse alguno de los objetivos llave a) y b) anteriores.

- ii. Objetivos cuantitativos que tenían como base el presupuesto del año 2025 del Grupo PRISA, de Santillana y de Prisa Media, respectivamente:

Consejero Ejecutivo	Métricas	Ponderación
D^a Pilar Gil (como CFO de PRISA, del 1 de enero al 20 de mayo 2025)	Ebitda Grupo PRISA	37,50%
	Cash Flow Grupo PRISA	37,50%
	Objetivos ESG	5%
	Objetivo individual: posición de liquidez	20%
D. Francisco Cuadrado (Presidente Ejecutivo Santillana del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025)	Ebit Santillana	37,50%
	Cash Flow Santillana	37,50%
	Objetivos ESG	5%
	Objetivo individual: Flujos de caja repartidos al Cash Pooling del Grupo PRISA	20%
D^a Pilar Gil (como CEO de PRISA Media, del 21 mayo al 31 de diciembre 2025) D. Carlos Núñez (anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media, hasta su cese el 26 febrero 2025)	Ebitda PRISA Media	37,50%
	Cash Flow PRISA Media	37,50%
	Objetivos ESG	5%
	Objetivo individual: % Ebitda/Ingresos PRISA Media	20%

Estos objetivos pretendían 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 estaba vinculado al cumplimiento de objetivos ESG y un 20% estaba asociado a objetivos cuantitativos individuales ligados a necesidades específicas de los negocios o del Grupo.

Adicionalmente, se incorporó un objetivo llave adicional específico para asegurar la calidad de los resultados en Ebitda/Ebit de los Consejeros Ejecutivos, basado en: el EBIT del negocio privado de Brasil, México y Colombia (debe cumplirse al menos un 90% del Ebit agregado de los 3 países -cada uno con un peso del 33%-) para el Presidente Ejecutivo de Santillana, el EBITDA de Prensa consolidado para el Presidente Ejecutivo de PRISA

Media, y la combinación de todos ellos para la CFO y Consejera Ejecutiva de PRISA. No se devenga la retribución variable anual asociada al objetivo Ebitda/Ebit (37,50%) en caso de incumplirse estos objetivos llaves.

Así pues, los objetivos para la retribución variable anual del ejercicio 2025 de los Consejeros Ejecutivos consistían básicamente en: i) dos objetivos llave de la retribución variable anual (uno de los cuales es, a su vez, doble); ii) objetivos básicos comunes (Ebitda -Ebit en el caso de Santillana- sujetos a su vez un objetivo llave específico; Cash Flow; y Objetivos ESG) y iii) un objetivo específico individual para cada uno de los Consejeros Ejecutivos.

La escala de cumplimiento para los objetivos de Ebit/Ebitda, *Cash Flow* y para los objetivos individuales es 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.

A su vez, los objetivos ESG para el ejercicio 2025 (que fueron propuestos por la Comisión de Sostenibilidad) eran los siguientes:

Métricas	Ponderación
Alcanzar el 78% de energía de origen renovable en el Grupo PRISA en 2025	1,5%
Implantar un nuevo procedimiento de homologación de proveedores y clasificación de riesgo, bajo criterios ESG, incorporando a 10 proveedores de referencia a cierre de año.	1,5%
Lanzar encuesta clima laboral a todos los empleados del Grupo PRISA en 2025 (con determinados requisitos, según se trate de PRISA Corporativo y PRISA Media, de una parte, y Santillana de otra parte).	2%

En cuanto a los objetivos ESG, se aplica un grado de cumplimiento binario (cumplimiento o no cumplimiento) sin escalado de recompensa, sin perjuicio de la valoración excepcional que puedan hacer la Comisión de Sostenibilidad y la CNRGC en función del grado de consecución de los hitos relevantes definidos para cada uno de los objetivos.

Por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, la retribución variable anual de D. Carlos Núñez correspondiente al ejercicio 2025 ha sido liquidada al tiempo de terminarse su contrato con la Compañía (febrero 2025), en una cuantía proporcional a la fecha en que hubiera terminado la relación contractual del Sr. Núñez en el supuesto de mediar el plazo de preaviso contractualmente previsto y calculada sobre el importe target anual (250.000 euros). El importe que recibió el Sr. Núñez por este concepto ascendió a 104.166,66 € brutos.

Por otra parte, la CNRGC, en sus reuniones de enero y febrero de 2026, ha determinado y valorado el grado de consecución de los objetivos establecidos para la percepción de la retribución variable a corto plazo de la Sra. Gil y del Sr Cuadrado devengada en 2025 y ha propuesto al Consejo de Administración los importes a abonar por este concepto. La valoración del grado de consecución de los objetivos ESG ha sido propuesta, a su vez, por la Comisión de Sostenibilidad. El Consejo de Administración celebrado el día 24 de febrero de 2026 ha aprobado la propuesta de la CNRGC.

De conformidad con lo anterior, los objetivos llave se han cumplido y el grado de cumplimiento de los objetivos ha sido el siguiente:

Consejero Ejecutivo	Métricas	Ponderación	Cumplimiento ponderado	Importe retribución variable 2025 devengada (en miles de euros)
D^a Pilar Gil (como CFO de PRISA, del 1 de enero al 20 de mayo 2025)	Ebitda Grupo PRISA	37,50%	39,86%	38
	Cash Flow Grupo PRISA	37,50%	56,25%	54
	Objetivos ESG	5%	5%	5
	Objetivo individual: posición de liquidez	20%	23,35%	22
	Cumplimiento total ponderado		124,5%	119
D. Francisco Cuadrado (Presidente Ejecutivo Santillana del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025)	Ebit Santillana	37,50%	42,53%	106
	Cash Flow Santillana	37,50%	56,25%	141
	Objetivos ESG	5%	5%	13
	Objetivo individual: Flujos de caja repartidos al Cash Pooling del Grupo PRISA	20%	20,86%	52
	Cumplimiento total ponderado		124,64%	312
D^a Pilar Gil (como CEO de PRISA Media, del 21	Ebitda PRISA Media	37,50%	39,57%	61
	Cash Flow PRISA Media	37,50%	56,25%	87

mayo al 31 de diciembre 2025)	Objetivos ESG	5%	5%	8
	Objetivo individual: % Ebitda/Ingresos PRISA Media	20%	21,57%	33
	Cumplimiento total ponderado		122,39%	189

Puesto que la Sra. Gil ha asumido responsabilidades como CFO de PRISA entre el 1 de enero y el 20 de mayo de 2005 y, posteriormente, como CEO de PRISA Media, entre el 21 de mayo y el 31 de diciembre de 2025, su retribución variable anual, correspondiente al ejercicio 2025, se ha calculado de la siguiente manera:

- hasta el 20 de mayo de 2025, el importe de la retribución variable anual se calcula aplicando el porcentaje correspondiente al grado de cumplimiento de los objetivos fijados ligados al presupuesto de PRISA, sobre un bono target (importe objetivo) de 250.000 € brutos; y
- desde el 21 de mayo hasta el 31 de diciembre de 2025, el importe de la retribución variable anual se calcula aplicando el porcentaje correspondiente al grado de cumplimiento de los objetivos fijados ligados al presupuesto de PRISA Media sobre un bono target (importe objetivo) de 250.000 euros brutos.

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 2025 se abonará en el ejercicio 2026.

B.7.2. Retribución variable a medio o largo plazo:

i. Planes de incentivos 2022-2025 por la ejecución de una operación societaria en Santillana:

D. Francisco Cuadrado y D^a Pilar Gil han sido beneficiarios de un plan de incentivos a medio plazo pagadero en efectivo, que estaba ligado a la creación de valor de Santillana. El plan ha quedado sin efectos el 31 de diciembre de 2025, sin que se haya ejecutado.

Este plan estaba 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, siempre que se superara un objetivo mínimo de revalorización de Santillana (1.400 millones de euros) 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 fijado sobre Santillana en la transacción fuese sea superior al objetivo mínimo de revalorización de 1.400 millones de euros.

Durante el ejercicio 2025 no se ha llevado a cabo ninguna de las operaciones previstas, por lo que no se ha devengado retribución alguna por este Plan.

ii. Planes de Incentivos a medio plazo 2022-2025 ligados a la creación de valor de PRISA, Santillana y PRISA Media, respectivamente, pagaderos en acciones:

Como ya se ha indicado anteriormente en este Informe, D^a Pilar Gil (por su anterior condición de CFO de PRISA), D. Francisco Cuadrado (por su anterior condición de Presidente Ejecutivo de Santillana) y D. Carlos Núñez (por las responsabilidades que tenía como Presidente Ejecutivo de PRISA Media), han sido respectivamente beneficiarios de unos planes de incentivos a medio plazo, ligados al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros recogidos en el presupuesto de PRISA (vinculados al Cash Flow ajustado del Grupo PRISA), de Santillana (vinculados al EBIT y al Cash Flow) y de PRISA Media (vinculados al EBITDA, Cash Flow e ingresos digitales) en los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025, que son pagaderos en acciones.

Para el Sr Cuadrado (Presidente Ejecutivo de Santillana) los objetivos de EBIT y Cash Flow tenían una ponderación asignada del 50% cada uno.

Para el Sr Núñez (anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media) los objetivos de EBITDA, Cash Flow e ingresos digitales tenían una ponderación asignada del 33,33% cada uno.

Los planes de incentivos fueron aprobados por el Consejo de Administración de PRISA y por la Junta de Accionistas de la Compañía.

Sin perjuicio del periodo de liquidación de las acciones a entregar, los planes tenían un plazo de duración de cuatro (4) años: 2022, 2023, 2024 y 2025 (el "período de referencia").

Los planes de incentivos pretendían vincular una parte de la retribución de los Consejeros Ejecutivos con los intereses de los accionistas de PRISA en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo para los accionistas.

Los planes de incentivos permitían a sus beneficiarios participar en la creación de valor de PRISA, SANTILLANA y PRISA Media, respectivamente, durante el periodo de referencia siempre que se superaran unos objetivos mínimos y se cumplieran el resto de condiciones establecidas en el Reglamento de los planes aprobado por el Consejo de Administración de PRISA.

La escala de cumplimiento para los objetivos de EBITDA, Ebit, Cash Flow e ingresos digitales era la siguiente:

Grado de cumplimiento	Coficiente de pago
<90%	0%
90%	30%
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.

A la Sra. Gil se le asignaron un número de acciones teóricas equivalentes a 300.000 euros brutos por cada año de duración del Plan, que servirían de referencia para determinar el número final de acciones a entregar (concretamente se le asignaron 554.097 acciones teóricas por cada año de duración del Plan, que hacían un total de 2.216.388 acciones teóricas). Por su parte, a cada uno de los Sres. Cuadrado y Núñez se les asignaron un número de acciones teóricas equivalentes a 500.000 euros brutos por cada año de duración del Plan, que servirían de referencia para determinar el número final de acciones a entregar (concretamente, a cada uno se les asignaron 923.494 acciones teóricas por cada año de duración del Plan, que hacían un total de 3.693.976 acciones teóricas). Los cálculos se realizaron considerando el valor bursátil promedio de la acción de PRISA durante el último trimestre de 2021.

El cumplimiento de los objetivos correspondientes a cada ejercicio se verifica una vez finalizado el ejercicio correspondiente, tras la formulación de las cuentas anuales relativas a dicho ejercicio. El incentivo que resulta para cada ejercicio se paga en tres tercios, durante los tres ejercicios siguientes, en la fecha que determina el Consejo de Administración dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas del ejercicio inmediatamente anterior.

La CNRGC y el Consejo de Administración, ante la concurrencia de circunstancias excepcionales y sobrevenidas que tengan lugar durante los ejercicios de los planes, y con la finalidad de garantizar que el incentivo 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.

Para que los beneficiarios tengan derecho a la percepción de las acciones es necesario, entre otros requisitos, que mantengan su relación contractual con PRISA, con Santillana y con PRISA Media, respectivamente, 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. A este respecto, se hace constar lo siguiente:

- El anterior Consejero Ejecutivo D. Carlos Núñez cesó como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de PRISA Media, con fecha 26 de febrero de 2025. El Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, acordó que, atendiendo a la labor realizada por el Sr. Núñez durante el desempeño de sus funciones, éste pudiera percibir las acciones que se iban a liquidar a su favor en el ejercicio 2025, por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2022 (tercer y último tercio), al ejercicio 2023 (segundo tercio) y al ejercicio 2024 (primer tercio). El Sr. Núñez percibió estas acciones en mayo de 2025.
- La Consejera Ejecutiva D^a Pilar Gil ha sido CFO de PRISA hasta el 20 de mayo de 2025 y es CEO de PRISA Media desde entonces. Estas circunstancias han supuesto lo siguiente:
 - Con fecha 20 de mayo de 2025 se dio por terminado el Plan de Incentivos del que era beneficiaria la Sra. Gil en su condición de CFO de PRISA, sin perjuicio de que, por acuerdo del Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, la Sra. Gil pueda percibir, en su momento, las acciones que le pudieran corresponder por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 (tercer y último tercio), al ejercicio 2024 (segundo y tercer tercio) y por el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 20 de mayo de 2025.
 - Dado que el Plan de Incentivos ligado a la creación de valor de PRISA Media del que era beneficiario el anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media (D. Carlos Núñez) finalizó en el momento de la salida del Sr. Núñez de la Sociedad (en febrero 2025) y, por lo tanto, la Sra. Gil (nueva CEO de PRISA Media desde mayo 2025) no se puede subrogar en el mismo, por acuerdo del Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, a la Sra. Gil se le abonará una retribución extraordinaria equivalente a la que le hubiera correspondido al anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media en virtud del referido Plan de Incentivos, por el periodo junio-diciembre 2025, una vez se haya verificado el cumplimiento de los objetivos del referido Plan, y al amparo de las previsiones de la Política de Remuneraciones de los consejeros de PRISA. A tal fin, una vez calculadas las acciones netas que se deriven del cumplimiento de los objetivos del Plan en la parte proporcional al periodo junio-diciembre 2025, a la Sra. Gil se le abonará un importe equivalente en efectivo, con el compromiso de la Sra. Gil de destinar la totalidad de dicho importe a la compra de acciones de PRISA.
- Por último y en relación con la salida de D. Francisco Cuadrado de la Compañía (que, como ya se ha indicado, ha cesado como consejero

de PRISA y como Presidente Ejecutivo de Santillana, con fecha de efectos 1 de enero de 2026), se hace constar que, aunque su plan de incentivos finalizó al terminar su contrato con la Compañía (esto es, el 31 de diciembre de 2025), el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, ha acordado que, atendiendo a la labor realizada por el Sr. Cuadrado durante el desempeño de sus funciones, éste pueda percibir las acciones aún no entregadas por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 (tercer y último tercio), al ejercicio 2024 (segundo y tercer tercio), más las acciones que resulten por el cumplimiento de los objetivos del ejercicio 2025. Estas acciones se le entregaran antes del 31 de diciembre de 2026.

Cumplimiento de los objetivos de los Planes de Incentivos

i. Cumplimiento objetivos ejercicio 2022:

En 2023 el Consejo de Administración de PRISA verificó el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2022 y, a propuesta de la CNRGC, determinó el incentivo resultante del ejercicio 2022, con el consiguiente número de acciones a entregar a cada uno de los beneficiarios, de acuerdo con el siguiente detalle:

Cumplimiento Objetivos 2022					
	Cumplimiento total ponderado objetivos 2022	Nº acciones brutas a entregar	Liquidación acciones brutas en 2023 (1/3)	Liquidación acciones brutas en 2024 (1/3)	Liquidación acciones brutas en 2025 (1/3)
D^a Pilar Gil (Plan Incentivos como CFO PRISA)	135%	748.031	249.344	249.344	249.343
D. Francisco Cuadrado (Plan Incentivos como Presidente Ejecutivo Santillana)	107,450%	992.294	330.765	330.765	330.764
D. Carlos Núñez (Plan Incentivos como anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media)	36,767%	339.538	113.179	113.179	113.180

Las cuentas anuales del ejercicio 2022 fueron formuladas el día 28 de marzo de 2023 y el primer tercio del importe resultante del incentivo de 2022 fue liquidado en mayo de 2023.

Las cuentas anuales del ejercicio 2023 fueron formuladas el día 12 de marzo de 2024 y el segundo tercio del importe resultante del incentivo de 2022 fue liquidado en mayo de 2024.

Las cuentas anuales del ejercicio 2024 fueron formuladas el día 19 de marzo de marzo de 2025 y el tercer tercio del importe resultante del incentivo de 2022 fue liquidado en mayo de 2025.

Así, el total de las acciones netas ya liquidadas por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2022, es el siguiente:

Acciones netas liquidadas Objetivos 2022				
	Nº acciones netas liquidadas en mayo 2023 (primer tercio)	Nº acciones netas liquidadas en mayo 2024 (segundo tercio)	Nº acciones netas liquidadas en mayo 2025 (tercer tercio)	Total acciones netas liquidadas objetivos ejercicio 2022
D^a Pilar Gil (Plan Incentivos como CFO PRISA)	139.234	137.214	137.188	413.636
D. Francisco Cuadrado (Plan Incentivos como Presidente Ejecutivo Santillana)	182.153	181.722	180.696	544.571
D.Carlos Núñez (Plan Incentivos como anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media)	63.132	62.079	60.505	185.716

ii. Cumplimiento objetivos ejercicio 2023:

En 2024 el Consejo de Administración de PRISA verificó el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 y, a propuesta de la CNRGC, determinó el incentivo resultante del ejercicio 2023 con el consiguiente número de acciones a entregar a cada uno de los beneficiarios, de acuerdo con el siguiente detalle:

Cumplimiento Objetivos 2023					
	Cumplimiento total ponderado objetivos 2023	Nº total acciones brutas a entregar	Liquidación acciones brutas en 2024 (1/3)	Liquidación acciones brutas en 2025 (1/3)	Liquidación acciones brutas en 2026 (1/3)
D^a Pilar Gil (Plan Incentivos como CFO PRISA)	150%	831.146	277.049	277.049	277.048
D. Francisco Cuadrado	110,96%	1.024.671	341.557	341.557	341.557

(Plan Incentivos como Presidente Ejecutivo Santillana					
D.Carlos Núñez (Plan Incentivos como anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media)	113,18%	696.830	348.415	348.415	0*

*Como consecuencia de su salida de la Compañía, al Sr. Núñez no se le liquidarán las acciones correspondientes al tercer tercio del incentivo del ejercicio 2023, pagadero en 2026.

Las cuentas anuales del ejercicio 2023 fueron formuladas el día 12 de marzo de 2024 y el primer tercio del importe resultante del incentivo de 2023 fue liquidado en mayo de 2024.

Las cuentas anuales del ejercicio 2024 fueron formuladas el día 19 de marzo de 2025 y el segundo tercio del importe resultante del incentivo de 2023 fue liquidado en mayo 2025.

En 2026, dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas correspondientes al ejercicio 2025 se liquidará el tercer y último tercio, si se cumplen el resto de condiciones establecidas en el Reglamento de los Planes.

Así, el total de las acciones netas ya liquidadas por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023, es el siguiente:

Acciones netas liquidadas Objetivos 2023			
	Nº acciones netas liquidadas en mayo 2024 (primer tercio)	Nº acciones netas liquidadas en mayo 2025 (segundo tercio)	Total acciones netas liquidadas objetivos ejercicio 2023
D^a Pilar Gil (Plan Incentivos como CFO PRISA)	152.461	152.433	304.894
D. Francisco Cuadrado (Plan Incentivos como Presidente Ejecutivo Santillana	187.652	186.593	374.245
D. Carlos Núñez (Plan Incentivos como anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media)	191.106	186.263	377.369

iii. Cumplimiento objetivos ejercicio 2024:

En 2025 el Consejo de Administración de PRISA ha verificado el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2024 y, a propuesta de la CNRGC, ha determinado el incentivo resultante del ejercicio 2024 con el consiguiente número de acciones a entregar a cada uno de los beneficiarios, de acuerdo con el siguiente detalle:

Cumplimiento Objetivos 2024					
	Cumplimiento total ponderado objetivos 2024	Nº acciones total brutas a entregar	Liquidación acciones brutas en 2025 (1/3)	Liquidación acciones brutas en 2026 (1/3)	Liquidación acciones brutas en 2027 (1/3)
D^a Pilar Gil (Plan Incentivos como CFO PRISA)	150%	831.146	277.049	277.049	277.048
D. Francisco Cuadrado (Plan Incentivos como Presidente Ejecutivo Santillana)	60,5%	558.672	186.224	372.448	0
D.Carlos Núñez (Plan Incentivos como anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media)	107,6%	331.192	331.192	0*	0*

**Cómo consecuencia de su salida de la Compañía, al Sr. Núñez no se le liquidarán las acciones correspondientes al segundo y tercer tercio del incentivo correspondiente al ejercicio 2024, que son pagaderos en 2026 y en 2027.*

Las cuentas anuales del ejercicio 2024 fueron formuladas el día 19 de marzo de 2025 y, de acuerdo con las condiciones de los incentivos, procedía liquidar el primer tercio del importe resultante del incentivo de 2024 dentro de los 60 días naturales siguientes a dicha formulación. Dicho primer tercio fue liquidado en mayo de 2025:

Acciones netas liquidadas Objetivos 2024	
	Nº acciones netas liquidadas en mayo 2025 (primer tercio)
D^a Pilar Gil (Plan Incentivos como CFO PRISA)	152.433
D. Francisco Cuadrado (Plan Incentivos como Presidente Ejecutivo Santillana)	101.735
D. Carlos Núñez (Plan Incentivos como anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media)	177.056

En 2026 y en 2027, dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas correspondientes al ejercicio 2025 y 2026, respectivamente, se liquidarán el segundo y el tercer tercio, si se cumplen el resto de condiciones establecidas en el Reglamento de los Planes.

iv. Cumplimiento objetivos ejercicio 2025:

Una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2025, el Consejo de Administración confirmará el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba referenciada esta retribución a medio plazo y el Consejo determinará el número de acciones que, en su caso, proceda entregar a D^a Pilar Gil y a D. Francisco Cuadrado, en los términos establecidos para su liquidación.

El incentivo que resulte del ejercicio 2025 se tendría que liquidar en acciones de la siguiente forma: 1/3 en 2026, dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de cuentas de 2025; 1/3 en 2027, dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de cuentas de 2026 y 1/3 en 2028, dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de cuentas de 2027.

No obstante, el análisis preliminar del cumplimiento de los objetivos durante el ejercicio 2025 ha sido el siguiente:

	Objetivos	Cumplimiento
D^a Pilar Gil (Plan Incentivos como CFO PRISA)	Cash Flow Grupo PRISA	150%
	Cumplimiento ponderado total	150%
D. Francisco Cuadrado (Plan Incentivos como Presidente Ejecutivo Santillana)	Ebit Santillana	113,4%
	<i>Cash Flow</i> Santillana	150%
	Cumplimiento ponderado total	131,70%
Plan Incentivos PRISA Media	Ebitda Prisa Media	105,5%
	<i>Cash Flow</i> Prisa Media	150%
	Ingresos Digitales Prisa Media	98,5%
	Cumplimiento ponderado total	118%

De acuerdo con este análisis preliminar, el número de acciones resultantes para los beneficiarios no excedería de: i) 318.795 acciones brutas para D^a Pilar Gil (como anterior CFO de PRISA), por la parte proporcional al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 20 de mayo de 2025, y ii) 1.216.245 acciones brutas para el Sr. Cuadrado (como Presidente Ejecutivo de Santillana durante todo el ejercicio 2025), sin perjuicio de los importes que se hayan registrado contablemente como gastos en las cuentas de resultados.

En cuanto al Plan de Incentivos de PRISA Media, y como ya se ha indicado anteriormente, a la Sra. Gil se le abonará una retribución

extraordinaria equivalente a la que le hubiera correspondido al anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media en virtud del referido Plan de Incentivos, por el periodo junio-diciembre 2025. De acuerdo con el análisis preliminar, el número de acciones brutas resultantes por dicho periodo no excedería de 638.879.

Una vez calculadas las acciones netas correspondientes, a la Sra. Gil se le abonará un importe equivalente en efectivo, con el compromiso de la Sra. Gil de destinar la totalidad de dicho importe a la compra de acciones de PRISA.

De acuerdo con las condiciones del Plan, el número de acciones podía incrementarse si durante el primer ejercicio del Plan (2022) el valor bursátil de la acción de PRISA evolucionaba de la siguiente forma: i) si la acción de PRISA superaba el valor bursátil de 0,8€ durante un período de, al menos, 6 meses consecutivos, el número de acciones teóricas se ampliaría en el contravalor en acciones correspondiente a un importe de 100.000€, atendiendo al valor inicial de la acción tomado como referencia; o ii) si la acción de PRISA superaba el valor bursátil de 1€, durante un período de, al menos, 6 meses consecutivos, el número de acciones teóricas se ampliaría en el contravalor en acciones correspondiente a un importe de 200.000€, atendiendo al valor inicial de la acción tomado como referencia.

En el Plan de Incentivos se preveía que, para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, el Consejo de Administración podía plantear incrementos adicionales del incentivo, en los términos que se establecieran. En este sentido el Consejo de Administración acordó mantener para el ejercicio 2025 los mismos criterios establecidos que para los años 2024, 2023 y 2022, pero este objetivo no se ha cumplido en el año 2025.

Para que los beneficiarios tengan derecho a la percepción de las acciones es necesario, entre otros requisitos, que mantengan su relación contractual actual con el Grupo. Por lo tanto, no es hasta el momento en que proceda la entrega de las acciones cuando se pueda valorar el cumplimiento de los requisitos que dan derecho a la percepción de las acciones correspondientes al incentivo de 2025. Consecuentemente, no se ha devengado ninguna retribución por este concepto en el ejercicio 2025.

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. No obstante, téngase en cuenta lo acordado en relación con el Sr. Cuadrado, en el sentido de que, aunque su plan de incentivos finalizó al terminar su contrato con la Compañía (esto es, el 31 de diciembre de 2025), el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, ha acordado que, atendiendo a la labor realizada por el Sr. Cuadrado durante el desempeño de sus funciones, éste pueda percibir las acciones aún no entregadas por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al

ejercicio al ejercicio 2023 (tercer y último tercio), al ejercicio 2024 (segundo y tercer tercio), más las acciones que resulten por el cumplimiento de los objetivos del ejercicio 2025. Estas acciones se le entregaran antes del 31 de diciembre de 2026.

La Sociedad repercutirá a los beneficiarios cualquier retención, ingreso o pago a cuenta del IRPF que deba practicar en cumplimiento de lo que establezca en cada momento la legislación fiscal y la Sociedad procederá a entregar a los beneficiarios el número “neto” de acciones que les correspondan.

Los planes de incentivos contemplan 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.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados 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 (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

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

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

No existen sistemas de ahorro a largo plazo a favor de los consejeros en 2025.

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

i. Terminación del contrato de D. Carlos Núñez con PRISA Media:

El 26 de febrero de 2025, D. Carlos Núñez Murías cesó como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de PRISA Media.

El Sr. Núñez había suscrito un contrato de prestación de servicios con PRISA Media, S.A.U., que fue resuelto y liquidado con efectos 26 de febrero de 2025,

lo que dio lugar al pago y/o reconocimiento de los siguientes conceptos retributivos que estaban previstos en el contrato del Sr. Núñez y en Política de Remuneraciones 2023-2025. La terminación y liquidación del contrato fue aprobada por el Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC.

- Indemnización por la extinción del contrato de prestación de servicios, equivalente a 18 meses de retribución fija y variable anual: 1.025.857,50 euros brutos (incluidos en el epígrafe C de este Informe dentro de “Indemnización”).
- Preaviso de tres meses (por terminación del contrato a instancia de la Sociedad): 100.000 euros brutos (incluidos en el epígrafe C de este Informe dentro de “Indemnización”).
- Pacto de no competencia postcontractual (con una duración de 12 meses): De acuerdo con el contrato del Sr. Núñez, la compensación por el pacto de no competencia post contractual es de seis mensualidades del salario bruto anual (que era de 400.000 €), pagaderas en doce mensualidades del mismo importe cada una de ellas a lo largo del plazo de duración del pacto de no competencia. Según esto, al Sr. Núñez le correspondería percibir por el cumplimiento de este pacto un importe total de 200.000 euros pagaderos en doce mensualidades de 16.667 euros brutos cada una.

Es el importe de diez mensualidades (de marzo a diciembre 2025, ambos inclusive), esto es, 166.667 euros, lo que ha devengado en el ejercicio 2025 (incluidos en el epígrafe C de este Informe dentro de “Indemnización”). A solicitud del Sr. Núñez, el pacto de no competencia postcontractual se extinguió de mutuo acuerdo con efectos 31 de diciembre de 2025, por lo que la Compañía quedó liberada de su obligación de pago de las dos mensualidades correspondientes a enero y febrero de 2026.

- Retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2024: 283.905 euros brutos (que no se recogen en el epígrafe C de este Informe por cuanto que se devengaron en el ejercicio 2024, aunque liquidado en el ejercicio 2025).
- Retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2025 en cuantía proporcional a la fecha en que hubiera terminado la relación contractual del Sr. Núñez en el supuesto de mediar el plazo de preaviso contractualmente previsto y calculada sobre el importe target anual (250.000 euros): 104.166,66 euros brutos (incluidos en el epígrafe C de este Informe dentro de “Retribución variable a corto plazo”).
- Liquidación de pagas extras y vacaciones devengadas y no disfrutadas: 14.477,08 euros brutos (incluidos en el epígrafe C de este Informe dentro de “Sueldo”).

- Liquidación Plan de Incentivos a Medio Plazo: por cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2022 (tercer y último tercio), al ejercicio 2023 (segundo tercio) y al ejercicio 2024 (primer tercio): 792.787 acciones brutas (que son las que le correspondía percibir en el ejercicio 2025, dentro de los 60 días posteriores a la formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2024) y que están incluidos en el epígrafe C de este Informe dentro de “Instrumentos financieros concedidos en el ejercicio”.

ii. Terminación del contrato de D. Francisco Cuadrado con Santillana:

En diciembre de 2025, el Presidente Ejecutivo de Santillana y Consejero Ejecutivo de PRISA, D. Francisco Cuadrado, ha presentado su renuncia como consejero de PRISA, con efectos 1 de enero de 2026. Asimismo, con efectos desde esa misma fecha, el Sr. Cuadrado ha cesado en sus funciones como Presidente Ejecutivo de Santillana.

El Sr. Cuadrado había suscrito un contrato de prestación de servicios con Grupo Santillana Educación Global, S.L.U., que ha sido resuelto y liquidado con efectos 1 de enero de 2026, lo que ha dado lugar al pago y/o reconocimiento de los siguientes conceptos retributivos que estaban previstos en el contrato del Sr. Cuadrado y en Política de Remuneraciones. La terminación y liquidación del contrato fue aprobada por el Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC.

- Indemnización por la extinción del contrato de prestación de servicios: 1.643.020 € brutos (incluidos en el epígrafe C de este Informe dentro de “Indemnización”).
- Compensación complementaria equivalente a la prestación contributiva de desempleo: 29.400 € brutos (incluidos en el epígrafe C de este Informe dentro de “Indemnización”).
- Retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2025: 311.588 € brutos (incluidos en el epígrafe C de este Informe dentro de “Retribución variable a corto plazo”).
- Liquidación Plan de Incentivos a Medio Plazo: por cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 (tercer y último tercio), al ejercicio 2024 (segundo y tercer tercio), más las acciones que resulten por el cumplimiento de los objetivos del ejercicio 2025. Estas acciones se le entregarán antes del 31 de diciembre de 2026 y no están incluidas en el epígrafe C de este Informe.
- Pacto de no competencia postcontractual (con una duración de 12 meses): En compensación por el pacto de no competencia post contractual previsto en el contrato del Sr. Cuadrado, éste percibirá seis mensualidades del salario bruto anual (que era de 475.000 €), pagaderas en doce mensualidades del mismo importe cada una de ellas a lo largo del plazo de duración del pacto de no competencia (esto es, de enero a diciembre de 2026, ambos meses inclusive). En

consecuencia, al Sr. Cuadrado le correspondería percibir por el cumplimiento de este pacto un importe total de 237.500 euros pagaderos en doce mensualidades de 19.792 euros brutos cada una. El Sr. Cuadrado irá devengando esta retribución, en su caso, a partir del 1 de enero de 2026, por lo que este importe no está recogido en el epígrafe C de este Informe.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, 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.

Como ya se ha indicado en los Antecedentes de esta Informe, en el ejercicio 2025 se han producido los cambios siguientes:

- i. El 26 de febrero de 2025, el Consejero Ejecutivo D. Carlos Núñez Murías cesó como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de PRISA Media. El Sr. Núñez tenía suscrito un contrato de prestación de servicios con la sociedad PRISA Media, S.A.U., que fue resuelto y liquidado con efectos 26 de febrero de 2025 (de lo que se informa en el apartado B.10 anterior).
- ii. La Consejera Ejecutiva D^a Pilar Gil Miguel ha sido CFO de PRISA hasta el 20 de mayo de 2025, fecha en la que fue nombrada CEO de PRISA Media.

La retribución y responsabilidades de la Sra. Gil como CFO de PRISA estaban reguladas en un contrato de prestación de servicios con PRISA. Dicho contrato fue resuelto al tiempo que se suscribió un nuevo contrato de prestación de servicios con la sociedad PRISA Media, S.A.U., en el que se regulaban las nuevas funciones y condiciones económicas de la Sra. Gil como CEO de PRISA Media, con fecha de efectos 21 de mayo de 2025.

Las condiciones generales de ambos contratos son similares, a excepción de lo siguiente:

- Retribución fija anual: como CFO de PRISA, la Sra. Gil percibía una retribución fija anual de 400.000 € que, a partir del 21 de mayo de 2025, se vio incrementada a 475.000 € al asumir las funciones de CEO de PRISA Media.
- Incentivo a medio plazo 2022/2025 pagadero en acciones:
 - Con fecha 20 de mayo de 2025 se dio por terminado el Plan de Incentivos del que era beneficiaria la Sra. Gil en su condición de CFO de PRISA, sin perjuicio de que, por acuerdo del Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, la Sra. Gil pueda percibir, en su momento, las acciones que le pudieran corresponder por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 (tercer tercio), al ejercicio 2024 (segundo y tercer tercio) y por el

periodo comprendido entre el 1 de enero y el 20 de mayo de 2025.

- Dado que el Plan de Incentivos ligado a la creación de valor de PRISA Media del que era beneficiario el anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media (D. Carlos Núñez) finalizó en el momento de la salida del Sr. Núñez de la Sociedad (en febrero 2025) y, por lo tanto, la Sra. Gil (nueva CEO de PRISA Media desde mayo 2025) no se puede subrogar en el mismo, por acuerdo del Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, a la Sra. Gil se le ha reconocido en su contrato que se le abonará una retribución variable equivalente a la que le hubiera correspondido al anterior Presidente Ejecutivo de PRISA Media en virtud del referido Plan de Incentivos, por el periodo junio-diciembre 2025, una vez se haya verificado el cumplimiento de los objetivos del referido Plan, y al amparo de las previsiones de la Política de Remuneraciones de los consejeros de PRISA.
- iii. Adicionalmente, por acuerdo del Consejo de Administración de PRISA y del Consejo de Administración de PRISA Media, con efectos desde el 1 de enero de 2026, se modificaron las condiciones en las que se produciría la extinción del contrato de la Sra. Gil con PRISA Media, S.A.U y, más concretamente, los términos indemnizatorios, para equipararlos a los del nuevo Consejero Delegado de Santillana, D. Alberto Polanco.

De esta manera, en aquellos supuestos de extinción del contrato para los que se preveía una indemnización, a favor de la Sra. Gil, de 942.272 € más una compensación complementaria equivalente a la cuantía bruta 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, la Sra. Gil percibirá, en su lugar, una indemnización bruta equivalente a 18 mensualidades de la retribución fija y la retribución variable anual en metálico, que se calculará tomando la retribución fija y la retribución variable anual de referencia, vigentes en el momento de la extinción del Contrato.

Así, los dos principales ejecutivos del Grupo (la Sra. Gil, CEO de PRISA Media y el Sr. Polanco, CEO de Santillana a partir del 1 de enero de 2026), tienen derecho a las mismas condiciones indemnizatorias en los supuestos de extinción de sus respectivos contratos.

- iv. El 22 de diciembre de 2025 el Presidente Ejecutivo de Santillana y Consejero Ejecutivo de PRISA, D. Francisco Cuadrado, ha presentado su renuncia como consejero de PRISA, con efectos 1 de enero de 2026. Asimismo, con efectos desde esa misma fecha, el Sr. Cuadrado ha cesado en sus funciones como Presidente Ejecutivo de Santillana.

El Sr. Cuadrado había suscrito un contrato de prestación de servicios con la sociedad Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. que se ha resuelto y

liquidado con efectos 1 de enero de 2026 (de lo que se informa en el apartado B.10 anterior).

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

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

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

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

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

En relación con los Consejeros Ejecutivos, se detalla a continuación el importe y naturaleza de los componentes de remuneración en especie devengados en el ejercicio 2025:

i) Póliza de seguro de vida y accidentes:

Los importes de la prima anual de 2025 correspondientes a la póliza de seguro de vida y accidentes han sido los siguientes:

- D^a Pilar Gil: 2.672 euros (1.229 euros por el periodo comprendido entre el 1 enero al 20 mayo 2025 y 1.443 euros por el periodo comprendido entre el 21 mayo al 31 diciembre 2025).
- D. Francisco Cuadrado: 11.124 euros.
- D. Carlos Núñez (Consejero Ejecutivo hasta febrero 2025): 378 euros.

Para el año 2025 el capital asegurado del seguro de vida para los Consejeros Ejecutivos ha ascendido a 1.187.500 euros para D^a Pilar Gil (CEO de PRISA Media desde mayo de 2025 y CFO de PRISA hasta entonces) y a 1.187.500 euros para D. Francisco Cuadrado (Presidente Ejecutivo de Santillana). Asimismo, el del anterior Consejero Ejecutivo de PRISA, D. Carlos Núñez, fue de 1.000.000 euros. Estos importes son equivalentes a dos anualidades y media de sus correspondientes retribuciones fijas.

ii) Póliza de seguro de salud privado:

Los importes de la prima anual de 2025 correspondientes a la póliza de seguro de salud han sido los siguientes:

- D^a Pilar Gil: 5.327 euros (3.551 euros por el periodo comprendido entre el 1 enero al 20 mayo 2025 y 1.776 euros por el periodo comprendido entre el 21 mayo al 31 diciembre 2025).
- D. Francisco Cuadrado: 4.109 euros.
- D. Carlos Núñez (Consejero Ejecutivo hasta febrero 2025): 888 euros.

iii) Ingreso a cuenta de seguro de vida y accidentes y seguro de salud:

Adicionalmente, la Compañía ha satisfecho los siguientes ingresos a cuenta por las referidas pólizas de seguro, en los importes siguientes:

- D^a Pilar Gil: 1.183 euros (273 euros por el periodo comprendido entre el 1 enero al 20 mayo 2025 y 910 euros por el periodo comprendido entre el 21 mayo al 31 diciembre 2025).
- D. Francisco Cuadrado: 6.872 euros.
- D. Carlos Núñez (Consejero Ejecutivo hasta febrero 2025): Nada.

iv) Uso de vehículo:

Los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a uso de vehículo en los términos que refleja la política de vehículos del Grupo PRISA. La retribución en especie percibida por este concepto en base al coste del vehículo asignado, ha sido la siguiente:

- D^a Pilar Gil: 12.132 euros (4.696 euros por el periodo comprendido entre el 1 enero al 20 mayo 2025 y 7.436 euros por el periodo comprendido entre el 21 mayo al 31 diciembre 2025).
- D. Francisco Cuadrado: 11.263 euros.
- D. Carlos Núñez (Consejero Ejecutivo hasta febrero 2025): 2.528 euros.

Por otra parte, se hace constar que la Sra. Gil y los Sres. Cuadrado y Núñez han hecho uso, en el ejercicio de sus respectivas funciones, de un vehículo de Compañía con conductor, 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.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

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

B.16. Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

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 2025
Don JOSEPH OUGHOURLIAN	Presidente no ejecutivo (Consejero Dominical)	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FERNANDO CARRILLO FLÓREZ	Vicepresidente primero no ejecutivo y Consejero Coordinador (Consejero Independiente)	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña PILAR GIL MIGUEL	Vicepresidenta segunda ejecutiva (Consejera Ejecutiva)	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
DOÑA SYLVIA BIGIO	Consejera Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña BEATRICE DE CLERMONT-TONNERRE	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FRANCISCO CUADRADO PÉREZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CARMEN FERNANDEZ DE ALARCÓN	Consejera Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARGARITA GARIJO- BETTENCOURT	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARIA JOSE MARIN REY-STOLLE	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MANUEL POLANCO MORENO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ISABEL SÁNCHEZ GARCÍA	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JAVIER SANTISO GUIMARAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ANDRÉS VARELA ENTRECANALES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CARLOS NÚÑEZ MURIAS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 26/02/2025

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 comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total año 2025	Total año 2024
JOSEPH OUGHOURLIAN	300	0	0	0	0	0	0	0	300	200
FERNANDO CARRILLO FLÓREZ	150	0	130	0	0	0	0	0	280	270
PILAR GIL MIGUEL	0	0	0	154	119	0	0	10	283	563
SYLVIA BIGIO	56	0	0	0	0	0	0	0	56	38
BEATRICE DE CLERMONT TONNERRE	70	0	32	0	0	0	0	0	102	72
FRANCISCO CUADRADO PEREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARMEN FERNANDEZ DE ALARCÓN	56	0	60	0	0	0	0	0	116	93
MARGARITA GARIJO-BETTENCOURT	70	0	53	0	0	0	0	0	123	96
MARIA JOSE MARIN REY-STOLLE	70	0	7	0	0	0	0	0	77	72
MANUEL POLANCO MORENO	56	0	0	0	0	0	0	0	56	45
TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	70	0	79	0	0	0	0	0	149	112
ISABEL SÁNCHEZ GARCÍA	70	0	15	0	0	0	0	0	85	88
JAVIER SANTISO GUIMARAS	70	0	20	0	0	0	0	0	90	72

ANDRÉS VARELA ENTRECANALES	56	0	0	0	0	0	0	0	56	45
CARLOS NÚÑEZ MURIAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Observaciones

i. D^a Pilar Gil Miguel ha sido CFO de PRISA desde el 1 de enero hasta el 20 de mayo de 2025, fecha en la que fue nombrada CEO de PRISA Media. En la tabla anterior y en el resto de tablas del presente apartado C.1.a) se recoge la retribución devengada por la Sra. Gil como CFO de PRISA (del 1 de enero al 20 de mayo de 2025). La retribución devengada por la Sra. Gil como CEO de PRISA Media se refleja en las tablas del apartado C.1.b) siguiente.

ii. Con efectos 1 de enero de 2026 el Consejero Ejecutivo D. Francisco Cuadrado cesó como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de Santillana y su contrato de prestación de servicios con Santillana ha sido resuelto y liquidado. La retribución devengada por el Sr. Cuadrado se refleja en las tablas del apartado C.1.b) siguiente.

iii. El 26 de febrero de 2025 el Consejero Ejecutivo D. Carlos Núñez cesó como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de PRISA Media y su contrato de prestación de servicios con PRISA Media, S.A.U. fue resuelto y liquidado. La retribución devengada por el Sr. Núñez se refleja en las tablas del apartado C.1.b) siguiente.

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
PILAR GIL MIGUEL	PLAN DE INCENTIVOS 2022-2025 DE PRISA	1.911.634	1.911.634	277.049	277.049	803.441	803.441	0,404 €	325	341.567	1.043.675	1.043.675

Observaciones

i) Como ya se ha indicado a lo largo de este Informe, la Consejera Ejecutiva D^a Pilar Gil, en virtud de su anterior cargo de CFO de PRISA, ha sido beneficiaria de un plan de incentivos a medio plazo pagadero en acciones, ligado al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros recogidos en el presupuesto de PRISA, en los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025.

D^a Pilar Gil fue CFO de PRISA hasta el 20 de mayo de 2025, fecha en la que fue nombrada CEO de PRISA Media. Con fecha 20 de mayo de 2025 se dio por terminado su Plan de Incentivos como CFO de PRISA, sin perjuicio de que, por acuerdo del Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, la Sra. Gil pueda percibir, en su momento, las acciones que le pudieran corresponder por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 (tercer tercio), al ejercicio 2024 (segundo y tercer tercio) y por el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 20 de mayo de 2025.

A la Sra. Gil se le han asignado un número de acciones teóricas equivalentes a 300.000 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 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 de PRISA durante el último trimestre de 2021 (0,54142188 euros/acción), de acuerdo con lo previsto en el reglamento que regula dicho plan.

El cumplimiento de los objetivos correspondientes a cada ejercicio se verifica una vez finalizado el ejercicio correspondiente, tras la formulación de las cuentas anuales relativas a dicho ejercicio. El incentivo que resulte para cada ejercicio se pagará en tres tercios, durante los tres ejercicios siguientes, en la fecha que determine el Consejo de Administración dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas del ejercicio inmediatamente anterior.

ii) Cumplimiento objetivos:

- Cumplimiento objetivos ejercicio 2022: En 2023 el Consejo de Administración de PRISA verificó el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2022 (que en el caso de la Sra. Gil fue de un 135%) y determinó el incentivo resultante, con el consiguiente número de acciones a entregar a la beneficiaria.

El primer tercio fue liquidado en mayo de 2023 (una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2022) y el segundo tercio fue liquidado en mayo de 2024 (una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2023). En mayo de 2025 (una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2024) recibió 137.188 acciones netas (correspondientes a 249.343 acciones brutas), en pago del tercer y último tercio del incentivo correspondiente al ejercicio 2022.

- Cumplimiento objetivos ejercicio 2023: En 2024 el Consejo de Administración de PRISA verificó el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 (que en el caso de la Sra. Gil fue de un 150%) y determinó el incentivo resultante, con el consiguiente número de acciones a entregar a la beneficiaria.

El primer tercio fue liquidado en mayo de 2024 (una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2023). En mayo de 2025 (una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2024) recibió 152.433 acciones netas (correspondientes a 277.049 acciones brutas) en pago del segundo tercio del importe resultante del incentivo de 2023.

En 2026, dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas correspondientes al ejercicio 2025, se liquidará el tercer y último tercio, si se cumplen el resto de condiciones establecidas en el Reglamento del Plan.

- Cumplimiento objetivos ejercicio 2024: En 2025 el Consejo de Administración de PRISA verificó el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2024 (que en el caso de la Sra. Gil fue de un 150%) y determinó el incentivo resultante, con el consiguiente número de acciones a entregar a la beneficiaria.

Cabe señalar que, puesto que el grado de cumplimiento en el ejercicio 2024 fue de un 150%, este sobre cumplimiento ha implicado que el número de acciones teóricas de la Sra. Gil (que servirán de referencia para determinar el número final de acciones a entregar), se haya incrementado en +277.049 acciones (ver tabla anterior, en “instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025”).

En mayo de 2025 (una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2024) recibió 152.433 acciones netas (correspondientes a 277.049 acciones brutas), en pago del primer tercio del incentivo correspondiente al ejercicio 2024.

En 2026 y en 2027, dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas correspondientes a los ejercicios 2025 y 2026, respectivamente, se liquidarán el segundo y el tercer tercio, si se cumplen el resto de condiciones establecidas en el Reglamento del Plan.

- Cumplimiento objetivos ejercicio 2025: El cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2025 se verifica una vez finalizado el ejercicio, tras la formulación de las cuentas anuales relativas al ejercicio. Como ya se ha indicado, la Sra. Gil recibirá este incentivo solo por la parte proporcional correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 20 de mayo de 2025 (así, en la tabla anterior las acciones teóricas se han minorado en 341.567, por el periodo comprendido entre el 21 de mayo y el 31 de diciembre de 2025).

El incentivo que resulte se pagará en tres tercios, durante los tres ejercicios siguientes (2026, 2027 y 2028), en la fecha que determine el Consejo de Administración dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas del ejercicio inmediatamente anterior.

iii) En consecuencia, en el ejercicio 2025 la Sra. Gil ha recibido un total de 442.054 acciones netas (equivalentes a las 803.441 acciones brutas indicadas en la tabla anterior) en pago parcial de los objetivos fijados para los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Director		Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro						
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

iv)Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
PILAR GIL MIGUEL	Seguro vida, accidentes y médico	5
PILAR GIL MIGUEL	Uso de vehículo	5

C.1. b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 año 2025	Total año 2024
PILAR GIL MIGUEL	0	0	0	293	189	0	0	11	493	0
FRANCISCO CUADRADO PÉREZ	0	0	0	475	312	0	1.672	33	2.492	610
CARLOS NÚÑEZ MURIAS	0	0	0	69	104	0	1.293	4	1.470	693

Observaciones

i. D^a Pilar Gil Miguel ha sido CFO de PRISA desde enero hasta el 20 de mayo de 2025, fecha en la que fue nombrada CEO de PRISA Media. En la tabla anterior y en el resto de tablas del presente apartado C.1.b) se recoge la retribución devengada por la Sra. Gil como CEO de PRISA Media (del 21 de mayo al 31 de diciembre de 2025). Su retribución como CFO de PRISA (del 1 de enero al 20 de mayo de 2025) se refleja en las tablas del apartado C.1.a) anterior.

ii. Con fecha de efectos 1 de enero de 2026, el Consejero Ejecutivo D. Francisco Cuadrado ha dimitido como Consejero de PRISA y ha cesado como Presidente Ejecutivo de Santillana. A 31 de diciembre de 2025 el Sr. Cuadrado ha devengado la indemnización de 1.672 miles de euros que se encuentra detallada en el apartado B.10 de este Informe).

iii. El 26 de febrero de 2025 el Consejero Ejecutivo D. Carlos Núñez cesó como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de PRISA Media y su contrato de prestación de servicios con PRISA Media, S.A.U. fue resuelto y liquidado, por lo que en la tabla anterior se incluye su retribución hasta el momento de su cese.

El sueldo devengado por el Sr. Núñez (69 miles de euros) incluye las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

La retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2025 del Sr. Núñez (104 miles de euros) es la cuantía proporcional a la fecha en que hubiera terminado la relación contractual del Sr. Núñez con la Compañía en el supuesto de mediar el plazo de preaviso contractualmente previsto y calculada sobre el importe target anual (250.000 €).

El importe de la indemnización del Sr. Núñez (1.293 miles de euros) se encuentra detallado en el apartado B.10 de este Informe.

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
FRANCISCO CUADRADO PEREZ	PLAN DE INCENTIVOS 2022-2025 DE SANTILLANA EN ACCIONES	2.860.866	2.860.866	-364.822	-364.822	858.545	858.545	0,404€	347	0	1.637.499	1.637.499
CARLOS NÚÑEZ MURIAS	PLAN DE INCENTIVOS 2022-2025 DE PRISA MEDIA EN ACCIONES	2.656.998	2.656.998	70.093	70.093	792.787	792.787	0,404€	320	1.934.304	0	0

Observaciones

i) Como ya se ha indicado a lo largo de este Informe, D. Francisco Cuadrado (Presidente Ejecutivo de Santillana a 31 de diciembre de 2025) y D. Carlos Núñez (Presidente Ejecutivo de PRISA Media hasta el 26 de febrero de 2025) han sido beneficiarios de sendos planes de incentivos a medio plazo pagaderos en acciones, ligados al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros recogidos en los presupuestos de Santillana y de PRISA Media, respectivamente, en los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025.

A cada uno de los Sres. Cuadrado y Núñez se les asignaron un número de acciones teóricas equivalentes a 500.000 euros brutos por cada año de duración del Plan, que servirían de referencia para determinar el número final de acciones a entregar (concretamente se les asignaron 923.494 acciones teóricas por cada año de duración del Plan, que hacen un total de 3.693.976 acciones teóricas). Los cálculos se realizaron considerando el valor bursátil promedio de la acción de PRISA durante el último trimestre de 2021 (0,54142188 euros/acción), de acuerdo con lo previsto en el reglamento que regula dicho plan.

El cumplimiento de los objetivos correspondientes a cada ejercicio se verifica una vez finalizado el ejercicio correspondiente, tras la formulación de las cuentas anuales relativas a dicho ejercicio. El incentivo que resulte para cada ejercicio se paga en tres tercios, durante los tres ejercicios siguientes, en la fecha que determine el Consejo de Administración dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas del ejercicio inmediatamente anterior.

ii) En cuanto al Sr. Cuadrado (quien ha cesado como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de Santillana, con fecha de efectos 1 de enero de 2026) el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, acordó que, atendiendo a la labor realizada por el Sr. Cuadrado, éste pueda percibir las acciones aún no entregadas por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 (tercer y último tercio), al ejercicio 2024 (segundo y tercer tercio), más las acciones que resulten por el cumplimiento de los objetivos del ejercicio 2025. Estas acciones se le entregaran antes del 31 de diciembre de 2026.

iii) En cuanto al anterior Presidente de PRISA Media, D. Carlos Núñez (quien cesó como consejero de PRISA y como Presidente Ejecutivo de PRISA Media en febrero de 2025) el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, acordó que, atendiendo a la labor realizada por el Sr. Núñez durante el desempeño de sus funciones, éste pudiera percibir las acciones que se iban a liquidar a su favor en el ejercicio 2025 por el cumplimiento de los objetivos correspondientes al: i) tercer y último tercio del ejercicio 2022, ii) segundo tercio del ejercicio 2023, y iii) primer tercio del ejercicio 2024. Así, en mayo de 2025, el Sr. Núñez recibió un total de 792.787 acciones brutas (indicadas en la tabla anterior), de acuerdo con el detalle que se explicará a continuación, que ha sido, por tanto, el último pago que vaya a recibir el Sr. Núñez por su Plan de Incentivos. El Plan de Incentivos del Sr. Núñez quedó así terminado y liquidado.

iv) Cumplimiento objetivos:

-Cumplimiento objetivos ejercicio 2022: En 2023 el Consejo de Administración de PRISA verificó el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2022 (que en el caso del Sr. Núñez fue del 36,77% y en el caso del Sr. Cuadrado fue del 107,45%) y determinó el incentivo resultante, con el consiguiente número de acciones a entregar a los beneficiarios.

El primer tercio fue liquidado en mayo de 2023 (una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2022) y el segundo tercio fue liquidado en mayo de 2024 (una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2023). En mayo de 2025 (una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2024) el Sr. Cuadrado recibió 180.696 acciones netas (correspondientes a 330.764 acciones brutas) y el Sr. Núñez recibió 60.505 acciones netas (correspondientes a 113.180 acciones brutas), en pago del tercer y último tercio del incentivo correspondiente al ejercicio 2022.

- Cumplimiento objetivos ejercicio 2023: En 2024 el Consejo de Administración de PRISA verificó el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2023 (que en el caso del Sr. Núñez fue del 36,77% y en el caso del Sr. Cuadrado fue del 107,45%) y determinó el incentivo resultante, con el consiguiente número de acciones a entregar a los beneficiarios.

El primer tercio fue liquidado en mayo de 2024 (una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2023). En mayo de 2025 (una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2024) D. Francisco Cuadrado recibió 186.593 acciones netas (equivalentes a 341.557 acciones brutas) y D. Carlos Núñez recibió 186.263 acciones netas (equivalentes a 348.415 acciones brutas) en pago del segundo tercio del importe resultante del incentivo de 2023.

En 2026, dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas correspondientes al ejercicio 2025, se debería de liquidar el tercer y último tercio del Sr. Cuadrado, si se cumplen el resto de condiciones establecidas en el Reglamento del Plan.

- Cumplimiento objetivos ejercicio 2024: En 2025 el Consejo de Administración de PRISA verificó el cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2024 (que en el caso del Sr. Cuadrado fue del 60,50% y en el caso del Sr. Núñez fue del 107,6%) y determinó el incentivo resultante, con el consiguiente número de acciones a entregar a los beneficiarios.

Cabe señalar que, puesto que en el caso del Sr. Cuadrado el grado de cumplimiento en el ejercicio 2024 ha sido de un 60,50%, esto ha implicado que el número de acciones teóricas del Sr. Cuadrado (que servirán de referencia para determinar el número final de acciones a entregar), se haya reducido en 364.822 acciones (ver tabla anterior en "instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025").

En mayo de 2025 (una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2024) el Sr. Cuadrado recibió 101.735 acciones netas (correspondientes a 186.224 acciones brutas) y el Sr. Núñez recibió 177.056 acciones netas (correspondientes a 331.192 acciones brutas), en pago del primer tercio del incentivo correspondiente al ejercicio 2024.

En 2026 y en 2027, dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas correspondientes a los ejercicios 2025 y 2026, respectivamente, se deberían de liquidar el segundo y el tercer tercio del Sr. Cuadrado, si se cumplen el resto de condiciones establecidas en el Reglamento del Plan.

- **Cumplimiento objetivos ejercicio 2025:** El cumplimiento de los objetivos correspondientes al ejercicio 2025 se verifica una vez finalizado el ejercicio, tras la formulación de las cuentas anuales relativas al ejercicio.

Como ya se ha indicado, las acciones resultantes serán liquidadas al Sr. Cuadrado antes del 31 de diciembre de 2026.

iii) En consecuencia, en el ejercicio 2025 el Sr. Cuadrado ha recibido un total de 469.024 acciones netas (equivalentes a las 858.545 acciones brutas que se recogen en la tabla anterior) y el Sr. Núñez ha recibido un total de 423.824 acciones netas (equivalentes a las 792.787 acciones brutas que se recogen en la tabla anterior) en pago parcial de los objetivos fijados para los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

v) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro

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

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
PILAR GIL MIGUEL	Seguro vida, accidentes y médico	4
PILAR GIL MIGUEL	Uso de vehículo	7
FRANCISCO CUADRADO PÉREZ	Seguro vida, accidentes y médico	22
FRANCISCO CUADRADO PÉREZ	Uso de vehículo	11
CARLOS NÚÑEZ MURIAS	Seguro vida, accidentes y médico	1
CARLOS NÚÑEZ MURIAS	Uso de vehículo	3

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 ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
JOSEPH OUGHOURLIAN	300	0	0	0	300	0	0	0	0	0	300
FERNANDO CARRILLO FLOREZ	280	0	0	0	280	0	0	0	0	0	280
PILAR GIL MIGUEL	283	325	0	0	608	493	0	0	0	493	1.101
SYLVIA BIGIO	56	0	0	0	56	0	0	0	0	0	56
FRANCISCO CUADRADO PÉREZ	0	0	0	0	0	2.492	347	0	0	2.839	2.839
BEATRICE DE CLERMONT TONNERRE	102	0	0	0	102	0	0	0	0	0	102
CARMEN FERNANDEZ DE ALARCÓN	116	0	0	0	116	0	0	0	0	0	116
MARGARITA GARIJO-BETTENCOURT	123	0	0	0	123	0	0	0	0	0	123
MARIA JOSE MARIN REY-STOLLE	77	0	0	0	77	0	0	0	0	0	77
MANUEL POLANCO MORENO	56	0	0	0	56	0	0	0	0	0	56
TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	149	0	0	0	149	0	0	0	0	0	149
ISABEL SÁNCHEZ GARCÍA	85	0	0	0	85	0	0	0	0	0	85
JAVIER SANTISO GUIMARAS	90	0	0	0	90	0	0	0	0	0	90
ANDRÉS VARELA ENTRECANALES	56	0	0	0	56	0	0	0	0	0	56
CARLOS NÚÑEZ MURIAS	0	0	0	0	0	1.470	320	0	0	1.790	1.790
Total:	1.773	325	0	0	2.098	4.455	667	0	0	5.122	7.220

Observaciones

i) El importe de la retribución total de los consejeros que se hace constar en la tabla anterior (7.220 miles de euros) es el importe devengado en el ejercicio 2025 siguiendo el criterio fijado en la Circular 3/2021 de la CNMV, por la que se establece el modelo de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas”, y difiere 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 2025 (6.979 miles de euros), que se corresponde a los registros contables. La diferencia del importe (241 miles de euros) se corresponde con lo siguiente:

- Retribución variable anual 2025: el gasto contable ha sido por importe de 725 miles de euros (vs 724 miles de euros consignados en las tablas anteriores de este Informe);
- Planes de Incentivos a Medio Plazo 2022-2025 de PRISA, Santillana y de PRISA Media: el gasto contable ha sido por importe de 663 miles de euros (vs 992 miles de euros consignados en las tablas anteriores de este Informe);
- Otros: el gasto contable ha sido por importe de 145 miles de euros (vs 58 miles de euros consignados en las tablas anteriores de este Informe);

ii) Dentro de la remuneración global del Consejo de Administración se incluye la correspondiente a D. Carlos Núñez Murias, quien cesó como consejero de PRISA y Presidente Ejecutivo de PRISA Media en febrero 2025.

iii) Con fecha de efectos 1 de enero de 2026, el Consejero Ejecutivo D. Francisco Cuadrado ha dimitido como Consejero de PRISA y ha cesado como Presidente Ejecutivo de Santillana.

C.2 Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual (en miles de €)								
	Ejercicio 2025	% variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros Ejecutivos									
PILAR GIL MIGUEL	1.101	45,44%	757	18,65%	638	0	0	0	0
FRANCISCO CUADRADO PÉREZ	2.839	231,27%	857	-3,05%	884	18,18%	748	114,33%	349
CARLOS NÚÑEZ MURIAS	1.790	107,42%	863	14,46%	754	25,25%	602	45,76%	413
Consejeros Externos									
JOSEPH OUGHOURLIAN	300	50,00%	200	0,00%	200	0,00%	200	0,00%	200
FERNANDO CARRILLO FLÓREZ	280	3,70%	270	95,65%	138	0	0	0	0
SYLVIA BIGIO	56	47,37%	38	0,00%	0	0	0	0	0
BEATRICE DE CLERMONT TONNERRE	102	41,67%	72	-30,10%	103	-19,53%	128	13,27%	113
CARMEN FERNANDEZ DE ALARCÓN	116	24,73%	93	0,00%	93	13,41%	82	164,52%	31
MARGARITA GARIJO-	123	28,13%	96	95,92%	49	0	0	0	0

BETTENCOURT									
MARIA JOSE MARIN REY- STOLLE	77	6,94%	72	-14,29%	84	-12,50%	96	31,51%	73
MANUEL POLANCO MORENO	56	24,44%	45	-21,05%	57	-17,39%	69	-24,18%	91
TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	149	33,04%	112	0,00%	112	7,69%	104	1200,00%	8
ISABEL SÁNCHEZ GARCÍA	85	-3,41%	88	95,56%	45	0	0	0	0
JAVIER SANTISO GUIMARAS	90	25,00%	72	-14,29%	84	-12,50%	96	0,00%	96
ANDRÉS VARELA ENTRECAÑALES	56	24,44%	45	0,00%	45	221,43%	14	0,00%	0
Resultados consolidados de la Sociedad	7.687	-60,09%	19.260	359,89%	4.188	240,30%	-2.985	96,34%	-81.566
Remuneración media de los empleados	36	-16,28%	43	0%	43	4,88%	41	-4,65%	43

Observaciones

El cálculo de la remuneración media de los empleados se ha realizado tomando en consideración los criterios establecidos en la Circular 3/2021 de la CNMV, esto es, representa el cociente entre la cifra de la remuneración devengada por el personal en cada ejercicio, determinada de acuerdo con la normativa contable de aplicación en la elaboración de las cuentas anuales consolidadas y auditadas de cada ejercicio (descontando, en su caso, la retribución de los consejeros), y el número medio ponderado de empleados (sin considerar a los consejeros) calculado sobre una base equivalente a tiempo completo. En el cálculo de este ratio se han incluido a todos los empleados que lo hubieran sido de PRISA o de cualquiera de sus entidades dependientes en algún momento de cada ejercicio. Se han considerado las cifras de las cuentas anuales consolidadas auditadas.

La remuneración media de los empleados de los ejercicios 2021-2024 que consta en la tabla anterior, incluía los costes sociales totales (retribución y cotizaciones sociales). Sin embargo, en la remuneración media de los empleados correspondiente al ejercicio 2025 que consta en la tabla anterior, sólo se incluyen conceptos retributivos.

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 24/03/2026.

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

Sí No