



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE
INFORMACIONES, S.A. (PRISA) PARA LOS EJERCICIOS 2026, 2027 y 2028**



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2026, 2027 y 2028

1. INTRODUCCIÓN

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

En la Junta Ordinaria de Accionistas de Promotora de Informaciones, S.A. (“PRISA”, la “Sociedad” o la “Compañía”) celebrada el 14 de mayo de 2025 se aprobó una Política de Remuneraciones para los consejeros, aplicable en los ejercicios 2025, 2026 y 2027 (“Política de Remuneraciones 2025/2027”).

El presente documento recoge una nueva política de remuneraciones para los consejeros de la Compañía, para su aplicación lo que resta del ejercicio 2026 y para los ejercicios 2027 y 2028, que se somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas cuya celebración está prevista para los días 29 y 30 de junio de 2026, en primera y segunda convocatoria, respectivamente (la “Política de Remuneraciones”).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. PERIODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De conformidad con el artículo 529 novodécimos de la LSC, esta Política de Remuneraciones estará vigente desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas y durante un periodo máximo de tres ejercicios (2026 al 2028). En consecuencia, deberá proponerse a la Junta General una nueva política de remuneraciones para su aplicación a partir del ejercicio 2029, éste inclusive.

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

Con respecto al ejercicio 2026, esta Política de Remuneraciones sustituye y reemplaza al texto de la Política de Remuneraciones 2025/2027.

Sin perjuicio de lo anterior, serán válidas todas las retribuciones satisfechas a los consejeros o antiguos consejeros al amparo de la Política de Remuneraciones 2025/2027, sin que la aprobación de la presente Política de Remuneraciones suponga una modificación de las cantidades ya devengadas al amparo de la política anterior.

4. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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

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

Esta Política es continuista con los principios de la Política de Remuneraciones 2025/2027, si bien se actualizan las previsiones relativas a la retribución de los consejeros ejecutivos. Los principios concretos en los que se basa la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- i. Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado: PRISA procura que las retribuciones de sus consejeros sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- ii. Proporcionalidad: la retribución de los consejeros externos y en particular de los independientes será la necesaria para que se corresponda con la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.
- iii. Sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad: la remuneración de los consejeros prevista en esta Política de Remuneraciones guarda una proporción razonable con la relevancia de la Sociedad, su actual situación económica y financiera y con los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración estará orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- iv. La remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se fundamentará en los siguientes criterios:
 - (a) que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque en el largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil en dicho horizonte temporal;
 - (b) que atienda a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad;
 - (c) que incluya componentes fijos y variables; de carácter anual y, en su caso, plurianual; en efectivo y/o en especie, y en elementos referenciados al valor bursátil o al valor de los negocios del Grupo, determinados de conformidad con los siguientes criterios al objeto de que la ponderación de los diferentes elementos retributivos esté en línea con las prácticas de mercado:

- que la retribución fija se mantenga en niveles moderados y no se modifique en el periodo que contempla esta Política, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que aconsejaran su revisión, y por tanto, una modificación de la presente Política;
- que la retribución variable represente una parte relevante de la retribución total y que la retribución a medio o largo plazo tenga un peso significativo;
- que los componentes variables de la retribución estén ligados a la consecución de objetivos predeterminados por el Consejo de Administración en función de las métricas establecidas en la presente Política, que serán concretos y cuantificables en su mayor parte, y que sean coherentes con las circunstancias de la Sociedad, que estén alineados con el interés social y con la estrategia empresarial, y que contribuyan e incentiven al cumplimiento del plan estratégico y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo;
- que la retribución referenciada al valor bursátil o al valor de los negocios del Grupo sea igualmente significativa, pero sin que constituya el único criterio para definir la retribución variable; y
- que la percepción de la retribución variable se difiera parcialmente en el tiempo.

(d) Incorporar en los respectivos contratos una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de cualesquiera retribuciones variables satisfechas en el supuesto de que se compruebe posteriormente de manera objetiva que su determinación se basó en datos incorrectos o inexactos.

- v. Condiciones retributivas de los empleados en su conjunto y del equipo directivo: En la elaboración de la Política de Remuneraciones y en la determinación del esquema retributivo y del resto de términos y condiciones de remuneración de los consejeros y de la alta dirección, el Consejo de Administración ha prestado especial atención a las condiciones de empleo de la Sociedad y del Grupo.

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

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 2.653 empleados) sea razonable atendiendo a la situación de la Compañía y de los sectores en los que opera, así como la práctica del mercado y de otros grupos de educación y medios comparables.

En particular, se ha procurado que la remuneración media de los altos directivos (considerando a 7 directivos y sin tener en cuenta a los dos consejeros ejecutivos de PRISA) no represente más de 4,78 veces el salario medio de la plantilla en España; que la remuneración media de los consejeros externos (considerando los 12 consejeros externos actuales, incluyendo al Presidente) no represente más de 2,81 veces el salario medio de la

plantilla en España; y que la remuneración de los dos consejeros ejecutivos no represente más de 10,73 veces el salario medio de la plantilla en España.

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

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

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

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

5. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

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

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

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

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

6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

6.1 Criterios generales

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

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

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

6.2 Retribuciones fijas de los consejeros en su condición de tales

6.2.1 Retribución fija anual del Presidente del Consejo de Administración

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

La cuantía fija específica que en cada momento corresponda al Presidente no ejecutivo de la Sociedad se establecerá por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, dentro de dicho rango, atendiendo a los niveles de responsabilidad y dedicación requeridos como Presidente del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada y a las circunstancias específicas que concurran en las actividades a llevar a cabo por el Presidente no ejecutivo, tomando asimismo en consideración las características específicas de la persona que en cada momento ocupe el cargo, tales como su trayectoria y experiencia profesional, sus capacidades y sus aptitudes para el desempeño del cargo.

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

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

6.2.2 Retribución por participación en el Consejo de Administración

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

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

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

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

6.2.3 Retribución por participación en las Comisiones del Consejo:

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

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

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

- i. Retribución por participación en la Comisión Delegada: 30.000 euros anuales por consejero.
- ii. Retribución por participación en la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, en la CNRGC y en la Comisión de Sostenibilidad: 20.000 euros anuales por consejero, siendo de dos veces esta cuantía para sus respectivos presidentes (esto es, 40.000 euros).

6.2.4 Remuneración para otros cargos del Consejo de Administración

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

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

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

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

6.2.6 Otros elementos retributivos

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

6.3 Otras previsiones

6.3.1 Gastos asociados a reuniones de Consejo y Comisiones

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

6.3.2 Seguro de responsabilidad civil

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

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

A fecha de aprobación de esta Política, el Consejo de Administración de PRISA cuenta con dos consejeros ejecutivos: una consejera ejecutiva que es la máxima responsable y Consejera Delegada de PRISA Media y un consejero ejecutivo que es el máximo responsable y Consejero Delegado de Santillana. La presente Política se referirá a éstos como “Consejera Ejecutiva PRISA Media” y

“Consejero Ejecutivo Santillana” respectivamente, y, de forma conjunta, como los “Consejeros Ejecutivos”.

7.1 Elementos de la retribución

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

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

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

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

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

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

7.2 Retribución fija

Los Consejeros Ejecutivos percibirán por sus funciones ejecutivas y de alta dirección una retribución fija en metálico por importe de 475.000 euros cada uno de ellos.

Esta cantidad permanecerá fija mientras el Consejo de Administración no acuerde actualizarla, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 7.4 siguiente.

7.3 Retribución variable

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

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

Los objetivos estarán alineados con la estrategia de la Compañía y promoverán la sostenibilidad y la rentabilidad de la Compañía a largo plazo. El propósito de la Sociedad a este respecto (al igual que con los restantes altos directivos del Grupo) es el de configurar paquetes retributivos competitivos que permitan atraer, retener y motivar a profesionales de primer nivel, al tiempo que establecer una vinculación entre su remuneración y los resultados y consecución de los objetivos establecidos para la Sociedad y el Grupo.

El sistema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos incluye actualmente un importe variable anual a corto plazo (ver apartado 7.3.2 siguiente), un incentivo variable plurianual a largo plazo y, en el caso de la Consejera Ejecutiva PRISA Media, se encuentra además pendiente de liquidación parcial un incentivo variable plurianual a medio plazo (ver apartado 7.3.3 siguiente).

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

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

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies.6. de la LSC, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNRGC, podrá aplicar excepciones temporales a los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos cuando ello sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

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

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

- i. La retribución variable de los Consejeros Ejecutivos tiene como fin potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones, y representa una parte relevante en el total de sus retribuciones, estando ligada a la consecución de objetivos prefijados por el Consejo de Administración, concretos y cuantificables en su mayor parte, de manera que no deriva simplemente de la evolución

general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.

- ii. Anualmente se definen los parámetros del sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar a los Consejeros Ejecutivos. Los objetivos son fijados previamente por escrito en función de las métricas establecidas en la presente Política y determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo, a propuesta de la CNRGC.
- iii. Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente. No existe el derecho a obtener una retribución variable anual garantizada. La involucración de la CNRGC favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones y en su propuesta al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.
- iv. Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.
- v. Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad deberán tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría y que minoren dichos resultados.
- vi. Los contratos de los Consejeros Ejecutivos cuentan con una cláusula clawback que permite a la Sociedad o a la respectiva sociedad del Grupo en la que desempeñe funciones ejecutivas reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Esta medida tiene efectos para las remuneraciones percibidas a partir de la entrada en vigor de los respectivos contratos con la Sociedad o con las respectivas sociedades del Grupo en las que desempeñen funciones ejecutivas. Asimismo, el Plan de Incentivos a Medio Plazo 2022-2025 y el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2025-2029, previstos en el apartado siguiente 7.3.3, recogen las correspondientes cláusulas malus y cláusulas clawback.
- vii. Cabe resaltar que la CNRGC cuenta en su conjunto con el conocimiento, las habilidades y la experiencia adecuada respecto a las políticas y prácticas de remuneración de la Sociedad, así como de los incentivos y riesgos que puedan surgir de las mismas, incluyendo el conocimiento, las habilidades y la experiencia en cuanto a los mecanismos para adecuar la estructura de remuneración a los riesgos societarios y al desempeño financiero.

7.3.2 Retribución variable anual

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

La retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, que se determinará conforme a una escala de cumplimiento, estará ligada principalmente a la consecución de objetivos prefijados por

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

En particular, para determinar la retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2026, el 100% de los objetivos serán cuantitativos (no habrá objetivos cualitativos) teniendo como base el presupuesto del año 2026 de PRISA Media y de Santillana, respectivamente, de acuerdo con el siguiente detalle:

- a) **Objetivos llave:** Se establecen unos “objetivos llave” para 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 no cumplirse 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
Consejera Ejecutiva 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%) 	

Consejero Ejecutivo 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 Consejera Ejecutiva PRISA Media: el EBITDA de Prensa consolidado. Debe cumplirse, al menos, un 90% del EBITDA de Prensa.
- Para el Consejero Ejecutivo 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 no cumplirse estos objetivos llave.

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; 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 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.

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 los sucesivos ejercicios (2027 y 2028), el Consejo tendrá discrecionalidad para fijar el sistema de remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos dentro del marco de las métricas establecidas en esta Política (esto es, determinará la ponderación para cada uno de ellos, las escalas de cumplimiento y la existencia o no de un “objetivo llave”).

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

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

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

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

7.3.3 *Retribución variable a medio o largo plazo*

i. Plan de incentivos a medio plazo 2022-2025 de la Consejera Ejecutiva PRISA Media (anterior CFO de PRISA), pagadero en acciones:

La Consejera Ejecutiva PRISA Media, D^a Pilar Gil, (por su anterior condición de CFO de PRISA, hasta mayo de 2025), ha sido beneficiaria de un plan de incentivos a medio plazo ligado al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros recogidos en el presupuesto de PRISA (Cash Flow ajustado del Grupo PRISA) en los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025, que es pagadero en acciones (el “Plan”).

Este Plan fue aprobado por el Consejo de Administración de PRISA el 26 de julio de 2022 y en la Junta Ordinaria de Accionistas de PRISA celebrada el 27 de junio de 2023. A la Consejera Ejecutiva PRISA Media se le asignaron un número teórico de acciones equivalente a 300.000€ brutos por cada año de duración del Plan (concretamente se le asignaron 554.097 acciones teóricas por cada año de duración del Plan, que hacen un total de 2.216.388 acciones teóricas).

Este plan pretendía vincular una parte de la retribución de la Consejera Ejecutiva PRISA Media con los intereses de los accionistas de PRISA en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo para los accionistas. El plan de incentivos permitía a su beneficiaria participar en la creación de valor de PRISA durante el periodo de referencia siempre que se superaran unos objetivos mínimos y se cumplieran el resto de condiciones establecidas en el Reglamento del plan aprobado por el Consejo de Administración de PRISA.

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

El cumplimiento de los objetivos correspondientes a cada ejercicio se verificaba una vez finalizado el ejercicio correspondiente, tras la formulación de las cuentas anuales relativas a dicho ejercicio.

El incentivo resultante 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.

Para devengar el incentivo la Consejera Ejecutiva PRISA Media debe mantener su relación contractual con Grupo PRISA durante toda la vigencia del Plan y hasta la fecha de entrega de las acciones. La salida de la Consejera Ejecutiva de PRISA (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.

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, la Sra. Gil pueda percibir, en su momento, las acciones que le corresponden 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.

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

ii. Plan de Incentivos a Largo Plazo 2026-2029 de los Consejeros Ejecutivos, pagadero en acciones:

El Consejo de Administración de PRISA en su reunión celebrada el 24 de marzo de 2026 ha aprobado un Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo 2026-2029 (el “Plan”), cuyos beneficiarios son los dos Consejeros Ejecutivos.

El Plan 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.

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

El Plan 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. Así, el Plan 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 Plan 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 Plan 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 Plan, 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 Plan, 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
Consejera Ejecutiva 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%
Consejero Ejecutivo 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	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; 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 Plan, 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.

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

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

En los ejercicios 2026, 2027 y 2028, 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.

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

7.4 Revisión de las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos

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

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

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

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

En el supuesto de que los contratos de los Consejeros Ejecutivos se extingan: i) a instancia del Consejero Ejecutivo en caso de incumplimiento grave y culpable de la Sociedad de las obligaciones establecidas en el contrato; ii) por voluntad del Consejero Ejecutivo en los supuestos en que se produzca un cambio de control (según queda definido “cambio de control” en los contratos); iii) por la sola voluntad de la sociedad con la que se haya suscrito el contrato; iv) como consecuencia del cese o no renovación del cargo de consejero de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. o PRISA Media, S.A.U., según de qué Consejero Ejecutivo se trate; o v) en caso revocación total o parcial de las facultades delegadas a favor del Consejero Ejecutivo o de los poderes otorgados a su favor por PRISA Media, S.A.U. o Grupo Santillana Educación Global, S.L.U., según de que Consejero Ejecutivo se trate, el Consejero Ejecutivo de que se trate, tendrá 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 (a la que se refiere el apartado 7.3.2 anterior) correspondiente al tiempo trabajado durante el año en el que se produzca la extinción.

Los Consejeros Ejecutivos no tendrán derecho a percibir la retribución variable anual correspondiente al ejercicio en el que se extinga el contrato, en el caso de que dicha extinción sea debida a la voluntad de los Consejeros Ejecutivos, por decisión de la Sociedad fundada en incumplimiento de los Consejeros Ejecutivos, salvo en los casos en los que la extinción por voluntad de los Consejeros Ejecutivos se produzca dentro de los dos últimos meses del ejercicio, en cuyo caso tendrán derecho a percibir la parte proporcional de la retribución variable anual (correspondiente al tiempo trabajado durante el año en el que se produzca la extinción) que, en su caso, le hubiera correspondido, siempre que se alcanzasen proporcionalmente los objetivos

anuales fijados. La retribución variable anual se abonará dentro del primer semestre del año natural siguiente al de generación.

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

7.6 Otros términos y condiciones del contrato de los Consejeros Ejecutivos

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

- i. Duración: indefinido, sin perjuicio de que los contratos están vinculados a la vigencia de sus respectivos cargos de Consejera Delegada de PRISA Media y de Consejero Delegado de Santillana.
- ii. Pactos de exclusividad y no concurrencia: exclusividad para la Sociedad y el Grupo PRISA, no pudiendo los Consejeros Ejecutivos prestar servicios o desarrollar actividades profesionales, bajo cualquier relación contractual, a otras personas o entidades, salvo autorización por parte de la Sociedad. Asimismo, se incluye una específica obligación de no concurrencia.
- iii. Plazo de preaviso: En el caso de extinción del contrato por decisión de los Consejeros Ejecutivos, éstos deberán remitir comunicación a la Sociedad indicando tal circunstancia con, al menos, tres meses de antelación. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, el Consejero Ejecutivo tendrá la obligación de abonar la retribución fija en metálico correspondiente al tiempo de preaviso incumplido.

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

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

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

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

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

7.7 Otras remuneraciones en especie

7.7.1 Seguros de vida y accidente

PRISA tiene suscrita una póliza con una compañía aseguradora que cubre las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, invalidez absoluta e invalidez permanente total con un capital equivalente a dos anualidades y media de la retribución fija del beneficiario (salario fijo percibido en el año anterior), un capital extra en caso de fallecimiento accidental o invalidez absoluta por accidente y un capital extra en caso de muerte o invalidez permanente por accidente de circulación. En el Consejo de Administración de la Sociedad son beneficiarios de esta póliza exclusivamente los Consejeros Ejecutivos. El riesgo principal de fallecimiento cuenta con un límite de edad de 75 años y los riesgos complementarios con capitales extra tienen un límite de edad de 65 años.

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

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

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

7.7.2 Seguro de salud privado

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

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

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

7.7.3 *Uso de vehículo*

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 la Consejera Ejecutiva de PRISA Media de un total de 12.132 €; y para el Consejero Ejecutivo de Santillana de un máximo de hasta 16.000 €.

7.8 Otras prestaciones

En el ejercicio de sus funciones, los Consejeros Ejecutivos también tendrán derecho a uso de un vehículo de la Compañía con conductor, de acuerdo con la política de flota de vehículos de Grupo PRISA.

7.9 Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

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

En este sentido, atendiendo al interés social en asegurar la viabilidad y continuidad de la gestión social, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, podrá aplicar excepciones temporales a la presente Política, entendiéndose que estas excepciones se aplicarán hasta la celebración de la primera Junta General en la que deberá procederse a adaptar en lo necesario la política de remuneraciones.

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

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

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



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

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

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

* * *