



**PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.
(PRISA)**

COMISION DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO

**INFORME ANUAL
Ejercicio 2022**

Madrid, febrero 2023.

INFORME ANUAL DE LA COMISION DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO

EJERCICIO 2022

1.- INTRODUCCIÓN

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (“**CNRGC**” o “**Comisión**”) de PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. (“**PRISA**” o la “**Compañía**”) se rige por el artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”), por los Estatutos Sociales y por el Reglamento del Consejo de Administración de PRISA (“**Reglamento del Consejo**”).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento del Consejo, la CNRGC emite el presente informe sobre su funcionamiento en el ejercicio 2022, en el que se da cuenta de las actividades llevadas a cabo por la Comisión durante dicho periodo.

2.- COMPOSICIÓN

Durante el ejercicio 2022 no se han producido cambios en la composición de la Comisión que, a 31 de diciembre de 2022 y a la fecha de emisión de este informe, es la siguiente:

Cargo	Consejero	Categoría	Fecha incorporación a la Comisión
Presidenta	D ^a Beatrice de Clermont-Tonnerre	Consejera Externa Independiente	30.07.2019
Vocal	D. Javier Santiso Guimaras	Consejero Externo Independiente	22.12.2020
Vocal	D. Rosaura Varo Rodríguez	Consejero Externo Independiente	23.02.2021
Vocal	D ^a Carmen Fernández de Alarcón Roca	Consejera Externa Dominical	01.07.2021

En su composición, la Comisión cumple con las exigencias de la legislación vigente y del Reglamento del Consejo, que dispone que la CNRGC esté formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros no ejecutivos, debiendo ser la mayoría de ellos consejeros independientes y que su Presidente tenga la condición de consejero independiente.

Los miembros de la CNRGC han sido designados tomando en consideración que sus conocimientos, aptitudes y experiencia son adecuados a las funciones que tienen que desempeñar. Cabe destacar que, en su conjunto, la Comisión cuenta con conocimientos y experiencia en las siguientes áreas identificadas por el Reglamento del Consejo de Administración y por la “Guía Técnica 1/2019 de la CNMV sobre comisiones de nombramientos y retribuciones” (“**Guía Técnica CNMV**”): 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 altos directivos.

Los perfiles de los miembros de la Comisión están disponibles en la web corporativa de la Compañía (<https://www.prisa.com/es/info/consejo-de-administracion-y-comisiones-del-consejo>).

Además y también de acuerdo con las recomendaciones de la citada Guía Técnica CNMV, la composición de la Comisión es diversa en cuanto a procedencia geográfica, experiencia profesional internacional y sectorial, competencias y capacidades personales. Asimismo, en materia de diversidad de género la composición de la Comisión es paritaria.

El Secretario de la Comisión es el Secretario del Consejo de Administración.

3.- REUNIONES DE LA COMISION EN EL EJERCICIO 2022 Y ASESORAMIENTO EXTERNO

3.1. Reuniones de la Comisión:

El Reglamento del Consejo dispone que la CNRGC se reunirá cada periódicamente en función de las necesidades y, al menos, cuatro veces al año. En todo caso se reunirá cada vez que el Consejo de Administración o la Comisión Delegada soliciten la emisión de un informe o la aprobación de propuestas en el ámbito de sus competencias y siempre que, a juicio del Presidente de la Comisión, resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

A lo largo del ejercicio 2022 se han celebrado las siguientes reuniones de la Comisión:

Fecha reunión	Nº Miembros CNRGC	Nº Miembros asistentes a la reunión (1)	Presencia Directivos Prisa	Presencia Asesores Externos
25 enero	4	4	SI	NO
28 febrero	4	4	SI	NO
28 marzo	4	4	NO	NO
26 abril	4	4	NO	NO
24 mayo	4	4	SI	NO
28 junio	4	4	NO	NO
26 julio (1ª reunión)	4	3	NO	NO
26 julio (2ª reunión)	4	2	NO	NO
25 octubre	4	4	NO	NO
20 diciembre	4	4	NO	NO

(1) Además de la asistencia física a las reuniones, se incluye la asistencia a distancia por medios telemáticos que permite la interacción directa del consejero. A estos efectos no se computan como asistencias las representaciones.

La Comisión ha mantenido una relación fluida y constante con el Presidente del Consejo de Administración y con los Presidentes Ejecutivos de los negocios (que son, a su vez, consejeros ejecutivos de PRISA). Asimismo, algunos directivos de la Compañía han asistido a reuniones de la Comisión para informar sobre asuntos relacionados con sus responsabilidades.

3.2. Asesoramiento Externo:

Durante el ejercicio 2022 la Comisión no ha precisado de asesoramiento externo independiente y ha trabajado internamente los distintos asuntos de su competencia.

4.- ACTIVIDADES DE LA COMISION EN EL EJERCICIO 2022

La CNRGC, además de las funciones que le asigna la Ley, tiene las competencias establecidas en el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración.

La Presidenta de la Comisión ha informado al Consejo de Administración de los asuntos tratados y de las decisiones adoptadas en cada una de las reuniones de la Comisión durante el ejercicio 2022, de lo que se da cuenta a continuación:

4.1. Composición del Consejo de Administración y de las comisiones del Consejo:

i. Cambios en la composición del Consejo de Administración y de las comisiones del Consejo

- *Cese, reelección y nombramiento consejeros:*

En la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada en junio de 2022 se adoptaron los siguientes acuerdos:

- Ratificación del nombramiento por cooptación y reelección de los consejeros D. Francisco Cuadrado Pérez y D^a Teresa Quirós Álvarez, con la categoría de ejecutivo e independiente, respectivamente.
- Cese de D. Roberto Alcántara Rojas (consejero dominical), al resultar aprobada la propuesta de cese que fue presentada por el accionista Global Alconaba, S.L., como punto no incluido en el orden del día.

Posteriormente, en la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada en septiembre de 2022, D. Andrés Varela Entrecanales fue nombrado consejero, con la categoría de dominical, a propuesta y en representación del accionista Global Alconaba, S.L, quien ostentaba una participación significativa en el capital social de la Compañía (entonces del 6,77%).

La reelección de la consejera independiente D^a Teresa Quirós fue a propuesta de la CNRGC y la reelección del consejero ejecutivo D. Francisco Cuadrado y el nombramiento del consejero dominical D. Andrés Varela, contaron con el informe favorable previo de la CNRGC, de acuerdo con la LSC y el Reglamento del Consejo.

Con ocasión de la convocatoria de la Junta de Accionistas fueron puestos a disposición de los accionistas los informes justificativos preceptivos elaborados por el Consejo de Administración y por la CNRGC, en relación con las distintas propuestas de reelección y nombramiento de consejeros.

- *Reorganización de las comisiones del Consejo:*

En febrero de 2022, por acuerdo del Consejo de Administración (a propuesta de la CNRGC) se constituyó una Comisión de Sostenibilidad.

Asimismo, durante el ejercicio 2022 el Consejo de Administración, también a propuesta de la CNRGC, ha reorganizado la composición de la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento.

En todas las actuaciones anteriores, la CNRGC ha analizado y valorado las biografías, experiencia y trayectoria profesional de los consejeros afectados por las reelecciones y nombramientos y ha tenido en cuenta su encaje en la matriz de competencias del Consejo, así como lo dispuesto en la *Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de consejeros*. Asimismo, y en el caso del consejero dominical D. Andrés Varela Entrecanales, se ha tenido en cuenta que la propuesta de nombramiento ha partido del accionista al que representa, que tienen una participación significativa en el capital de la Compañía. A este respecto cabe señalar que los consejeros dominicales representan a accionistas relevantes, a los que corresponde su designación en función de sus propias consideraciones, sobre las que el Consejo en su conjunto puede realizar recomendaciones, pero no ejercer influencia determinante.

ii. Composición cualitativa del Consejo de Administración:

La CNRGC ha propuesto la calificación de los consejeros en las distintas categorías de ejecutivo, externo dominical y externo independiente, al tiempo de su reelección o nombramiento.

Asimismo, en 2022 la CNRGC ha analizado la calificación de los consejeros al elaborar el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2021, y lo ha vuelto a realizar al tiempo de revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2022.

iii. Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de consejeros y objetivo en materia de diversidad de género:

PRISA tiene una *Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de consejeros* (la “**Política**”), cuyos principios y objetivos pueden resumirse en lo siguiente:

- Diversidad en la composición del Consejo en su más amplio sentido (conocimientos, experiencias, procedencia, edad y género), con especial énfasis en la diversidad de género, en relación con lo cual: (i) se fomentará que la Compañía cuente con un número significativo de altas directivas y (ii) el objetivo es que antes de que finalice el año 2022 y en adelante, el número de consejeras represente, al menos, el 40% del total de miembros del Consejo de Administración, no siendo con anterioridad inferior al 30%.
- Adecuado equilibrio en el Consejo en su conjunto, que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos propios de su competencia.

En enero de 2022 la CNRGC verificó el cumplimiento de esta Política en el ejercicio 2021.

Asimismo, en enero de 2023 la CNRGC ha realizado la verificación anual del cumplimiento de la Política en 2022 y ha concluido que la composición del Consejo de Administración es razonablemente diversa en cuanto a

conocimientos, experiencias, procedencia, género y edad de los consejeros, existiendo un equilibrio positivo en su conjunto y que el número de miembros y estructura es adecuada a las necesidades de la Compañía. Se dará cuenta de esto en mayor detalle en el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2022.

La CNRGC ha verificado que, durante el ejercicio 2022, se han tenido en cuenta los principios, objetivos y procedimientos previstos en la Política, en cuanto a las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros, así como de elección de cargos.

En el ejercicio 2022 no se ha podido dar cumplimiento al objetivo de que el número de consejeras representara el 40% del total de miembros del Consejo de Administración (a cierre del ejercicio el consejo contaba con cinco consejeras, que representaban el 35,7% del total de sus miembros). No obstante se hace constar que con fecha 28 de febrero de 2023 el Consejo de Administración de PRISA ha nombrado por cooptación a D^a Pilar Gil Miguel como consejera ejecutiva, de manera que desde dicha fecha el Consejo está integrado por 6 mujeres, que representan el 42,86% del total de los miembros del Consejo.

El Consejo y la CNRGC han propiciado que el peso femenino en la organización del Consejo y en la composición de las distintas comisiones sea muy relevante, lo que denota el compromiso del Consejo de Administración con la diversidad de género.

Las cinco consejeras han tenido una notable presencia en los órganos de la Compañía:

- D^a Beatriz de Clermont-Tonnerre es consejera coordinadora, presidenta de la CNRGC, miembro de la Comisión Delegada y miembro de la Comisión de Sostenibilidad;
- D^a Teresa Quirós preside la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento y forma parte de la Comisión de Sostenibilidad;
- D^a María Teresa Ballester preside la Comisión de Sostenibilidad y forma parte de la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento;
- D^a Carmen Fernández de Alarcón es miembro de la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, de la CNRGC y de la Comisión de Sostenibilidad y,
- D^a Pepita Marín Rey-Stolle es miembro de la Comisión Delegada y de la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento.

A ello se añade que, desde su nombramiento como consejera, en febrero de 2023, D^a Pilar Gil Miguel es miembro de la Comisión Delegada.

Así, en la actualidad, el peso de las mujeres en la composición de las distintas comisiones del consejo es muy relevante: un 100% en la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento; un 80% en la Comisión de Sostenibilidad; un 50% en la CNRGC y un 33,33% en la Comisión Delegada. Además, todas las comisiones (excepto la Comisión Delegada que, por mandato del Reglamento del Consejo de Administración, tiene que ser

presidida por el Presidente del Consejo) están presididas por mujeres y las funciones de Consejero Coordinador son también asumidas por una mujer.

4.2. Plan de Sucesión del Presidente del Consejo de Administración:

Tras el nombramiento, en febrero de 2021, del actual Presidente del Consejo de Administración, la Compañía no contaba con un Plan de Sucesión específico para el Presidente del Consejo.

Así, en diciembre de 2022 el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, ha aprobado un Plan de Sucesión para el Presidente del Consejo de Administración, que recoge el procedimiento a llevar a cabo para la sucesión ordenada del Presidente del Consejo de Administración de PRISA, en el momento en que corresponda.

4.3. Reorganización del colectivo de la Alta Dirección y organigrama corporativo:

Durante el ejercicio 2022 se ha continuado avanzando en la reorganización del colectivo de la alta dirección y la CNRGC ha trabajado en la búsqueda y selección de candidatos para cubrir algunas de las principales posiciones de la nueva estructura organizativa. Se ha acelerado la incorporación de más mujeres a los puestos de mayor responsabilidad, impulsándose de manera notable el talento femenino. En particular:

- El anterior Director Financiero, D. David Mesonero, ha sido sustituido por D^a Pilar Gil Miguel (hasta entonces Jefa de Gabinete de Presidencia y Directora de Relación con Inversores). Además, en febrero de 2023 la Sra. Gil ha sido nombrada, por cooptación, consejera ejecutiva de la Compañía.
- D. Jorge Rivera (anteriormente Director de Comunicación y de Relaciones Institucionales) ha sido nombrado Director Corporativo y de Relaciones Institucionales.
- Además, tres ejecutivas que ya estaban dentro de la organización han sido promocionadas con nuevas responsabilidades e incorporadas al perímetro de la Alta Dirección: D^a Cristina Zoilo (Directora de Comunicación), D^a Rosa Junquera (Directora de Sostenibilidad) y D^a Marta Bretos (Directora de Personas y Talento).

La CNRGC ha informado sobre las propuestas de nombramiento y las condiciones básicas de los contratos de los miembros de la alta dirección, así como de las condiciones para la terminación del contrato del anterior CFO, D. David Mesonero.

Tras dicha reorganización, el colectivo de la Alta Dirección ha quedado integrado por los siguientes directivos: los Presidentes Ejecutivos de Santillana y de Prisa Media (quienes son, a su vez, consejeros ejecutivo de PRISA), la CFO (también consejera ejecutiva desde febrero de 2023) el Secretario del Consejo de Administración de PRISA, el Director Corporativo y de Relaciones Institucionales, la Directora de Comunicación, la Directora de Sostenibilidad, la Directora de Personas y Talento y la Directora de Auditoría Interna.

Así, cabe destacar la clara apuesta por la presencia femenina en los puestos directivos de primer nivel. El colectivo de la Alta Dirección de la Compañía está

integrado por 5 mujeres y 4 hombres, lo que supone que la presencia femenina en este colectivo sea del 55,55%.

La CNRGC también ha trabajado en el organigrama corporativo, que ha sido aprobado por el Consejo de Administración.

4.4. Órganos de administración de las Compañías filiales del Grupo.

La CNRGC ha informado al Consejo de Administración sobre las propuestas de reorganización de los órganos de administración de las principales Compañías filiales del Grupo.

4.5. Política de retribuciones de los consejeros y de los miembros de la alta dirección:

i. Política de Remuneraciones de los consejeros

- *Reducción de la retribución de los consejeros y del personal directivo (plan de contingencia COVID-19):*

Al inicio de la pandemia del Covid-19 (primer cuatrimestre del ejercicio 2020) y para mitigar el impacto negativo de la situación, de especial incidencia en las fuentes principales de generación de ingresos de todo tipo de medios de comunicación, el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, puso en marcha un plan de contingencia para la adecuación de las estructuras de costes de sus negocios a las circunstancias, lo que ha dado lugar a las siguientes medidas concretas:

- Ejercicio 2020: se aplicó una reducción de la compensación de los consejeros del 20% y de la retribución anual del entonces Consejero Delegado y de la Alta Dirección de entorno al 35%. Adicionalmente se suprimió o se redujo, según el caso, la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2020, del entonces consejero delegado y de los miembros de la alta dirección, a voluntad de éstos.
- Ejercicio 2021: Manteniéndose la situación de la pandemia sanitaria y no previéndose una recuperación de los ingresos en niveles suficientes, a comienzos del ejercicio 2021 se adoptaron nuevas medidas temporales y coyunturales para contribuir a superar el escenario tan complejo y se propuso a todo el personal cuyo nivel retributivo era igual o superior al importe de 85.000 € brutos anuales de salario fijo, una reducción salarial temporal (equivalente al 10% de la retribución fija e incluyendo al entonces Consejero Delegado) durante el ejercicio 2021.

Asimismo, se practicó una reducción del 20% en la retribución de los consejeros no ejecutivos durante el mismo periodo de tiempo (si bien dicha medida no afectó a la retribución del presidente no ejecutivo, que en diciembre de 2020 ya había experimentado una reducción del 50%, de 400.000 € a 200.000 € anuales).

- Ejercicio 2022: Para minimizar los efectos ocasionados por la crisis de la COVID-19, el Consejo de Administración acordó que durante el ejercicio 2022 se continuaría practicando una reducción del 20% en la retribución de los consejeros no ejecutivos. Se ha seguido

exceptuando de esta medida la retribución del presidente no ejecutivo. También se ha exceptuado de esta medida la retribución que corresponde por la presidencia de la CNRGC, de la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento y de la Comisión de Sostenibilidad, dada la especial carga de trabajo, dedicación y responsabilidad que dichos cargos conllevan.

Estas medidas han estado alineadas con los principios recogidos en la Política de Remuneraciones de la Compañía, en virtud de los cuales la remuneración de los consejeros ha de ser acorde a las mejores prácticas de mercado y ha de atender a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Compañía, guardando una proporción razonable con su situación económica y financiera.

- *Modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros:*

La Política de Remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 (que fue aprobada por la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 29 de junio de 2021) ha sido sustituida por una nueva Política de remuneraciones para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 (“Política de Remuneraciones 2022/2024”), por acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de junio de 2022.

Con motivo de la convocatoria de la Junta Accionistas y de conformidad con lo dispuesto en el art. 529 novodecies de la LSC, se 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 (los cuales están disponibles en la página web corporativa www.prisa.com).

La Política de Remuneraciones 2022/2024 es continuista con los principios de la política de remuneraciones de la Compañía aplicada durante los últimos ejercicios si bien se ha adaptado a las nuevas circunstancias y estructura organizativa del Consejo de Administración. Asimismo, esta Política incluye algunos ajustes que permiten reforzar su alineamiento con la estrategia del Grupo (y, en particular, con el Plan Estratégico de la Compañía que fue comunicado a los mercados para el periodo 2022-2025) y con los intereses de los grupos de interés (especialmente los accionistas). Al mismo tiempo, se ha pretendido dotar de una mayor flexibilidad a la Política de Remuneraciones, de manera que el marco retributivo general que recoge sea adaptable a eventuales cambios organizativos que pudieran producirse, en el futuro, en el seno del Consejo de Administración y/o de sus comisiones.

Por consiguiente, las actualizaciones realizadas en el texto de la Política de Remuneraciones en junio de 2022 tuvieron como finalidad, fundamentalmente:

- Establecer un marco retributivo más flexible, que no se refiera nominativamente a los consejeros (de manera que las retribuciones previstas en la Política de Remuneraciones estén ligadas a un cargo y no a la persona que lo desempeña) y que pueda ser aplicable ante cualesquiera cambios organizativos que puedan tener lugar en el seno del Consejo de Administración y/o de sus comisiones durante su periodo de vigencia previéndose, en

particular, la incorporación de nuevos consejeros ejecutivos y el cambio de condición de un consejero externo a ejecutivo.

- Incorporar las nuevas condiciones de los incentivos a medio plazo propuestas por el Consejo de Administración para los consejeros ejecutivos.
- Prever la retribución de los miembros de la nueva Comisión de Sostenibilidad, constituida en febrero de 2022.

ii. Informe de Remuneraciones de los consejeros.

La CNRGC propuso el Informe de Remuneraciones del Consejo de Administración para 2022, con información sobre la aplicación de la política retributiva en 2021 e información sobre la Política aplicable en el ejercicio 2022, que fue aprobada, con carácter consultivo, en la Junta General de Accionistas de 28 de junio de 2022.

En 2023 se publicará el Informe de Remuneraciones para 2023, en el que se explica la aplicación de la Política de Retribuciones durante 2022.

iii. Retribución de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos.

- *Retribución de los miembros de la alta dirección:*

Como ya se ha indicado, las condiciones para la terminación del contrato del anterior CFO así como las condiciones básicas de los contratos de los nuevos miembros de la alta dirección, han sido revisadas e informadas por la CNRGC.

- *Retribución variable anual:*

- *Retribución variable anual 2021:*

En 2022, la CNRGC analizó la consecución de objetivos por parte de los principales ejecutivos del Grupo, en relación con la retribución variable anual del ejercicio 2021, y aprobó la liquidación de las cuantías correspondientes.

- *Retribución variable anual 2022:*

En 2022 se aprobaron, a propuesta de la CNRGC, los objetivos para la retribución variable correspondiente al ejercicio 2022 de los principales ejecutivos del Grupo.

En 2023, la CNRGC ha analizado el grado de consecución de los objetivos establecidos para la percepción de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2022, por parte de los principales ejecutivos del Grupo y ha elevado la correspondiente propuesta de liquidación al Consejo de Administración

- *Retribución variable plurianual a medio plazo:*

- *Plan de Incentivos 2018-2020 (liquidado en 2022):*

En la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018 se aprobó un Plan de Incentivos a Medio Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2020, consistente en la entrega de acciones de la Compañía ligada a la evolución del valor bursátil y a la consecución de determinados objetivos, dirigido al entonces Consejero Delegado de Prisa, a los miembros de la Alta Dirección y a determinados directivos de sus filiales, quienes podían percibir un determinado número de acciones ordinarias de la Compañía tras un periodo de referencia de 3 años y siempre que se cumplieran ciertos requisitos predefinidos.

En 2021 la CNRGC analizó el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba ligado el Plan y se determinó el número de acciones que correspondían a los beneficiarios, en liquidación del Plan.

El Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC y de los beneficiarios, acordó que la liquidación y entrega de esta retribución diferida se retrasara al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 28 de febrero de 2022 (entrega que, de acuerdo con las condiciones generales que regulan este plan retributivo, debía realizarse en el periodo de 60 días posteriores a la formulación de las cuentas del ejercicio 2020). La liquidación de este plan retributivo se ha realizado en febrero de 2022, bajo la supervisión de la CNRGC.

- *Plan de incentivos a medio plazo 2020-2025 ligado a la creación de valor de Santillana por la ejecución de una operación societaria, liquidable en efectivo:*

A propuesta de la CNRGC, en enero de 2021 el Consejo de Administración aprobó un plan de incentivos a medio plazo ligado a la creación de valor de Santillana en el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2020 y el 31 de diciembre de 2023, dirigido a determinados directivos clave de PRISA y Santillana (entre los cuales se encuentra el actual Presidente Ejecutivo de Santillana y consejero ejecutivo de Prisa, D. Francisco Cuadrado). La CNRGC contó con el asesoramiento externo independiente de Willis Tower Watson para el diseño de este Plan.

Teniendo en cuenta que dicho plan fue aprobado por el Consejo de Administración de PRISA en enero de 2021 y que, desde entonces, se han producido muchos cambios organizativos que han afectado al colectivo de beneficiarios de este plan retributivo, la CNRGC ha ido revisando la distribución individual (%pool) del Plan.

Este Plan ha sido modificado por el Consejo, a propuesta de la CNRGC, con fecha 24 de mayo de 2022, con el fin de concretar los supuestos en los que podrá entenderse que se ha producido una revalorización de Santillana y extenderse su duración hasta el año 2025 (inicialmente era hasta el año 2023).

También a propuesta de la CNRGC se ha modificado el reglamento de este Plan.

- *Plan de incentivos a medio plazo 2022-2025 del Presidente Ejecutivo de PRISA Media, pagadero en acciones:*

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

Este plan fue aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, en su reunión celebrada el 21 de diciembre de 2021. Posteriormente, con fecha 26 de abril y 24 de mayo de 2022, el Plan ha sido modificado por el Consejo, a propuesta de la CNRGC, para hacerlo extensivo al año 2025 (en línea con el Plan Estratégico de la Compañía), y para modificar la periodicidad con que se realizará su liquidación.

Asimismo, el Plan ha sido aprobado en la Junta Ordinaria de Accionistas de PRISA celebrada el 28 de junio de 2022.

También a propuesta de la CNRGC se ha modificado el reglamento de este Plan.

En 2023 la CNRGC ha analizado el grado de consecución de los objetivos ligados a este Plan en el ejercicio 2022 y ha elevado la correspondiente propuesta de liquidación al Consejo de Administración.

- *Plan de incentivos a medio plazo 2022-2025 del Presidente Ejecutivo de Santillana, pagadero en acciones:*

De manera adicional al Plan de incentivos 2020-2025 por la ejecución de una operación societaria en Santillana y que es liquidable en efectivo, el Presidente Ejecutivo de Santillana, D. Francisco Cuadrado, es beneficiario de un plan de incentivos a medio plazo ligado al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros recogidos en el presupuesto de Santillana, en los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025, que es pagadero en acciones. El plan ha sido aprobado por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 24 de mayo de 2022 (a propuesta de la CNRGC) y, asimismo, ha sido aprobado en la Junta Ordinaria de Accionistas de PRISA celebrada el 28 de junio de 2022.

A propuesta de la CNRGC, el Consejo de Administración ha aprobado el Reglamento que regula este Plan.

En 2023 la CNRGC ha analizado el grado de consecución de los objetivos ligados a este Plan en el ejercicio 2022 y ha elevado la correspondiente propuesta de liquidación al Consejo de Administración.

- *Plan de incentivos 2022-2025 del anterior CFO de PRISA, D. David Mesonero (liquidado y terminado en 2022):*

El anterior CFO de PRISA, D. David Mesonero (quien dimitió de su cargo con efectos 30 de junio de 2022), ha sido beneficiario de un plan de incentivos a medio plazo ligado al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros recogidos en el presupuesto de PRISA, pagadero en acciones. El Plan fue aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, el 21 de diciembre de 2021 y, posteriormente, con fecha 26 de abril de 2022, fue modificado por el Consejo, también a propuesta de la CNRGC, para hacerlo extensivo al año 2025 (en línea con el Plan Estratégico de la Compañía).

Al Sr. Mesonero se le asignaron un número de acciones teóricas equivalentes a 300 miles de euros brutos por cada año de duración del Plan, que servirían de referencia para determinar el número final de acciones a entregar. Asimismo, el Plan preveía un incremento en el supuesto de que se llevará a cabo una refinanciación, en los términos previstos en el Plan. Dicha refinanciación ha sido ejecutada en abril de 2022 y al Sr. Mesonero se le ha liquidado en acciones la parte del incentivo que estaba ligada a la refinanciación de la Compañía.

Este Plan quedó sin efectos al tiempo de terminar la relación contractual del Sr. Mesonero con la Compañía.

- *Plan de incentivos 2022-2025 de la CFO de PRISA, D^a Pilar Gil:*

La CFO de PRISA, D^a Pilar Gil, es beneficiaria de un plan de incentivos a medio plazo ligado al cumplimiento de objetivos cuantitativos financieros incluidos en el presupuesto de PRISA en los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025, pagadero en acciones, en términos similares a los que tenía su predecesor en el cargo, D. David Mesonero, pero con las adaptaciones necesarias. Este Plan y su reglamento han sido aprobados por el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC, el 26 de julio de 2022.

En 2023 la CNRGC ha analizado el grado de consecución de los objetivos ligados a este Plan en el ejercicio 2022 y ha elevado la correspondiente propuesta de liquidación al Consejo de Administración.

- *Plan de incentivos 2022-2025 del Equipo Directivo (PRISA Media, Santillana y PRISA Corporativo):*

El Consejo de Administración de PRISA en su reunión celebrada el 26 de abril de 2022 y a propuesta de la CNRGC, aprobó un plan de incentivos a medio plazo, del que son beneficiarios un colectivo de directivos de PRISA Media, Santillana y PRISA Corporativo. Solo uno de los miembros del colectivo de la alta dirección es beneficiario de este Plan.

El Plan está ligado al cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos financieros, en los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025 y es pagadero en acciones.

A propuesta de la CNRGC, el Consejo de Administración ha aprobado el Reglamento que regula este Plan.

En 2023 la CNRGC ha analizado el grado de consecución de los objetivos ligados a este Plan en el ejercicio 2022 y ha elevado la correspondiente propuesta de liquidación al Consejo de Administración.

- *Verificación de la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos:*

En 2022, la CNRGC ha revisado, antes de su divulgación a los mercados, la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en las cuentas anuales y en la información financiera anual y semestral.

- *Revisión de la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos.*

En 2022 la CNRGC revisó la aplicación de la política de remuneraciones a los consejeros y altos directivos durante el ejercicio 2021, verificándose, a este respecto, que todos los pagos realizados durante el ejercicio 2021 a dichos colectivos eran acordes con las políticas retributivas de la Compañía y con los distintos acuerdos adoptados en esta materia y, en particular, en el caso de los consejeros, con la Política de Remuneraciones de los consejeros de PRISA.

Esta misma revisión se ha vuelto a realizar en 2023, en relación con el ejercicio 2022.

4.6. Sistema de gobierno corporativo:

i. Normativa interna y recomendaciones de buen gobierno:

En el ejercicio 2022, siguiendo el objetivo de constante actualización y revisión del sistema de gobierno corporativo y de la normativa interna de la Compañía, se ha llevado a cabo la revisión y actualización de una parte de la normativa interna de la Compañía, a propuesta o con el informe previo de la CNRGC, según el caso:

- En febrero de 2022 el Consejo acordó modificar el Reglamento del Consejo de Administración y la Política de Sostenibilidad, para regular la composición, funcionamiento y competencias de una nueva Comisión de Sostenibilidad, así como para reorganizar las competencias de las demás comisiones del Consejo en materia de sostenibilidad.
- El Consejo también ha aprobado una Política de Aportaciones al Mecenazgo y Donaciones.

- Asimismo, y en el marco del sistema de *Compliance* de la Compañía, se han revisado y actualizado la Política Anticorrupción, la Política de Defensa de la Competencia y la Política de Regalos. También se han aprobado una nueva Política de Protección de datos y un Código Ético para los proveedores.

Adicionalmente, la Comisión ha realizado un seguimiento sobre el cumplimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo de la CNMV, por parte de la Compañía.

ii. Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC)

En 2022 la CNRGC propuso al Consejo de Administración el IAGC correspondiente al ejercicio 2021. En marzo de 2023, la CNRGC elevará al Consejo la propuesta de IAGC correspondiente al ejercicio 2022.

iii. Sostenibilidad:

En abril de 2022 la CNRGC analizó e informó favorablemente el Informe de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2021, que fue aprobado por el Consejo de Administración.

Como ya se ha indicado, en febrero de 2022 el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, acordó la constitución de una Comisión de Sostenibilidad que es ahora la Comisión del Consejo que supervisa la implementación de la estrategia de sostenibilidad del Grupo (si bien para determinadas competencias tendrá que actuar de manera coordinada con la CNRGC y con la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento). Tanto el Reglamento del Consejo de Administración como la Política de Sostenibilidad han sido modificados para prever esta reorganización de funciones en materia de sostenibilidad.

Asimismo, en marzo de 2022 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad y previo informe favorable de la CNRGC, procedió al nombramiento de D^a Rosa María Junquera como Directora de Sostenibilidad del Grupo PRISA.

La nueva Dirección de Sostenibilidad ha implicado un paso más en el objetivo de ordenar e impulsar de forma decidida la estrategia de sostenibilidad del Grupo PRISA.

iv. “Política de información y de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto:

La Compañía cuenta con una “Política de información y de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto” en la que se recogen los principios básicos que han de regir la comunicación de PRISA con dichos colectivos.

En 2022 la CNRGC verificó la aplicación de los principios generales y normas de actuación previstas en dicha Política durante el ejercicio 2021. La CNRGC ha hecho de nuevo esta verificación en relación con el ejercicio 2022.

v. Compliance

Durante el ejercicio 2022 la Comisión ha trabajado en algunas de las iniciativas que se han llevado a cabo en el marco del sistema de *Compliance* de la Compañía:

- Como ya se ha indicado, se han revisado y actualizado la Política Anticorrupción, la Política de Defensa de la Competencia y la Política de Regalos. También se han aprobado una nueva Política de Protección de datos y un Código Ético para los proveedores.
- Por otra parte, la CNRGC ha aprobado la puesta en marcha de un proyecto sobre cultura ética y corporativa, en el seno de la organización.

Entre otras iniciativas, la CNRGC ha aprobado una Guía de estilo de liderazgo del Grupo PRISA, que fija un estilo formal de liderazgo para PRISA y tiene como objetivo el de servir de apoyo a los directivos y mandos intermedios del Grupo en la misión de convertirse en referentes sociales y profesionales de ejemplaridad en los procesos productivos en los que participan, de manera alineada con el Código Ético de PRISA.

4.7. Autoevaluación del Consejo de Administración:

En el ejercicio 2022 se realizó la evaluación del funcionamiento y composición del Consejo de Administración y de sus comisiones en 2021. Asimismo, se evaluó el desempeño de sus funciones por parte del Presidente del Consejo, de los Consejeros Ejecutivos, de los Presidentes de las Comisiones y del Consejero Coordinador. Dicha evaluación se realizó internamente sin asesoramiento externo (en tanto que ya se contó con la colaboración de KPMG para la evaluación correspondiente al ejercicio 2019 y la CNMV recomienda contar con soporte externo, al menos, cada tres años).

La CNRGC elevó un informe al Consejo de Administración con el resultado de la evaluación, en la que se destacaba la buena percepción de los consejeros sobre el funcionamiento de todos los órganos colegiados y de otros aspectos, como el de la diversidad de género.

Del proceso de evaluación se extrajeron sugerencias relacionadas fundamentalmente con la necesidad de priorizar la “sostenibilidad” como uno de los objetivos más importantes del Consejo de Administración en 2022 así como de organizar las competencias en esta materia entre las comisiones del Consejo.

El Consejo aprobó un plan de acción para corregir las deficiencias detectadas, entre las cuales cabe destacar:

- i. El impulso que se ha dado a la estrategia de la Compañía en materia de sostenibilidad, con la creación de la Comisión de Sostenibilidad y la Dirección de Sostenibilidad, ambas lideradas por mujeres.

Asimismo, para redoblar su apuesta por la sostenibilidad, PRISA ha puesto en marcha un Plan Director de Sostenibilidad para el periodo 2022-2025, que marca la hoja de ruta de la Compañía en materia ESG durante dicho periodo.

- ii. La modificación del Reglamento del Consejo de Administración para regular la composición, funcionamiento y competencias de la nueva Comisión de Sostenibilidad así como para reorganizar las competencias de las demás comisiones del Consejo en materia de sostenibilidad.
- iii. La revisión y modificación de la composición de la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento.

En 2023 se ha realizado la autoevaluación del funcionamiento y composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones durante el ejercicio 2022, lo que se ha llevado con la colaboración de KPMG, como asesor externo independiente. La CNRGC ha elevado al Consejo de Administración un informe con el resultado de la evaluación y con una propuesta de plan de acción para corregir las deficiencias detectadas.

4.8. Otros asuntos:

- i. Plan Anual de Trabajo.

Como práctica de buen gobierno, en diciembre de 2022 la CNRGC ha aprobado su Plan de Trabajo para el ejercicio 2023.

- ii. Informe anual de funcionamiento de la Comisión.

La Comisión aprobó su Informe anual de actividades correspondiente al ejercicio 2021, el cual fue puesto a disposición de los accionistas al tiempo de la convocatoria de la Junta Ordinaria de Accionistas de junio 2022.

En relación con el ejercicio 2022 la CNRGC emite el presente informe, habiéndose tenido en cuenta para su elaboración las recomendaciones contenidas en la Guía Técnica CNMV. Este informe será oportunamente puesto a disposición de los accionistas de la Compañía.

5.- CONCLUSIONES

- i. La composición de la CNRGC es diversa en el más amplio sentido y en su conjunto cuenta con un nivel razonable de los conocimientos y experiencia que se precisan para abordar las materias propias de su competencia.
- ii. Los miembros de la CNRGC han desempeñado su trabajo con responsabilidad, independencia, libertad de criterio y dedicación. En las reuniones de la Comisión se ha fomentado el dialogo constructivo entre sus miembros, la libre expresión y la actitud crítica, lo que ha contribuido a enriquecer el análisis y el resultado de los trabajos.
- iii. La Comisión ha actuado y tratado los asuntos que son de su competencia, con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración.
- iv. El presente informe de la CNRGC tiene como objeto permitir a los accionistas y otras partes interesadas conocer el funcionamiento y las actividades de la Comisión en el ejercicio 2022.

El presente informe ha sido formulado por la CNRGC en febrero de 2023.