

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2013

C.I.F.

A28297059

DENOMINACIÓN SOCIAL

PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

GRAN VIA, 32, MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Puesto que la redacción de este apartado excede del número máximo de caracteres permitido, ver anexo en apartado E de este Informe.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Trabajos preliminares:

La Política de Retribuciones es planteada, en una primera instancia, por un grupo de trabajo integrado por profesionales del Departamento de Recursos Humanos y de la Secretaria General de PRISA, que estudian y toman en consideración el marco legal aplicable, la regulación estatutaria y reglamentaria interna, las recomendaciones y mejores prácticas en la materia, la estructura del órgano de administración, las condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos y las necesidades de la empresa.

Definición y propuesta de la Política de Retribuciones por el Comité de Nombramientos y Retribuciones:

A partir de esos trabajos preliminares, el Comité de Nombramientos y Retribuciones ha definido y propuesto la política de retribuciones para 2014.

Las funciones del Comité de Nombramientos y Retribuciones en esta materia vienen definidas en el Reglamento del Consejo de Administración de PRISA, en cuyo artículo 25 se le asignan las responsabilidades siguientes:

i. "Proponer al Consejo de Administración: i) el sistema de retribuciones de los Consejeros, ii) los importes y/o los límites por cada concepto retributivo que corresponda a los Consejeros, en función de su dedicación al Consejo y a las Comisiones del mismo, iii) la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos y iv) el informe de política de retribuciones de los Consejeros y altos directivos.

- ii. Aprobar los objetivos asociados a la retribución variable de los consejeros ejecutivos y/o directivos.
- iii. Proponer al Consejo de Administración el sistema de retribuciones de los altos directivos de PRISA y de sus filiales, e informar al Consejo de la liquidación de la retribución variable de éstos, así como de la liquidación de otros planes de incentivos destinados a los mismos.
- iv. Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Compañía.”

El Comité de Nombramientos y Retribuciones está integrado por 2 consejeros externos independientes (su Presidente, D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis, y D. Alain Minc) y por un consejero externo dominical (D. Borja Pérez Arauna).

D. Martin Franklin, consejero externo dominical, ha sido miembro de este Comité hasta el día 18 de diciembre de 2013, fecha en la que presentó su dimisión como Consejero. En su sustitución, y en esa misma fecha, D. Alain Minc, consejero externo independiente, fue nombrado vocal del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Aprobación de la Política de Retribuciones por el Consejo de Administración:

La Política de Retribuciones para 2014 ha sido aprobada por el Consejo de Administración, con la participación activa de todos sus miembros, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones. El Consejo, además, ha aprobado la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.

Las competencias del Consejo en esta materia están recogidas en el artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración de PRISA.

Aprobación con carácter consultivo por parte de la Junta General de Accionistas

Por último, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 61 ter de la Ley del Mercado de Valores y en el artículo 12.2 de la Orden ECC/461/2013, se someterá a la aprobación, con carácter consultivo, de la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2014, este Informe de Política de Retribuciones, cuyo texto completo se pondrá a disposición de los accionistas.

Asesoramiento Externo

Para la definición de determinados aspectos de la Política de Retribuciones se ha contado con el asesoramiento externo de la consultora Towers Watson. Para la redacción de este Informe, la Sociedad ha contado con la colaboración de KPMG Abogados.

El proceso seguido asegura el adecuado alineamiento de la política retributiva de la Compañía con los principios determinados por el Consejo de Administración y con la sostenibilidad a largo plazo del negocio, cumpliendo con los requisitos formales establecidos por las normas aplicables. Con todo este proceso, la Compañía contará con una Política de Retribuciones sólida, refrendada por los distintos órganos de gobierno de la Compañía, que defiende los intereses de la Sociedad y busca el alineamiento con los intereses de sus accionistas.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración
--

Como ya se ha indicado en el apartado A.1. anterior, los conceptos retributivos que perciben los consejeros son distintos según se trate de consejeros ejecutivos o no ejecutivos:

1. Componentes fijos de la retribución de los consejeros no ejecutivos:

- i. Retribución por participación en el Consejo de Administración: la retribución por este concepto asciende a 75.000 euros anuales. Este importe se abona a cada uno de los consejeros externos, a elección de éstos, íntegramente en metálico o en un 60% en metálico y en un 40% en acciones de PRISA. Cuando la opción del consejero es el pago parcial en acciones de PRISA, éstas se entregan trimestralmente. La retribución en metálico se abona mensualmente.
- ii. Retribución por participación en la Comisión Delegada: la retribución por este concepto también asciende a 75.000 euros anuales y se abona mensualmente en metálico.
- iii. Retribución por participación en los Comités de Auditoría, de Nombramientos y Retribuciones y de Gobierno Corporativo: la retribución por este concepto asciende a 19.000 euros anuales para sus Presidentes y 9.500 euros anuales para los vocales y se abona mensualmente en metálico.

El importe total estimado para 2014, por los tres conceptos anteriores, es de aproximadamente 1.333.000 euros, por lo que no excede del límite de 2.000.000 de euros establecido por la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de noviembre de 2010 (ver apartado A.1 de este Informe).

iv. Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités: El importe de las dietas es distinto para los Presidentes de los Comités y para los vocales y se abona en metálico.

El importe total estimado por este concepto, para el año 2014, es de aproximadamente 385.000 euros.

2. Componentes fijos de la retribución de los consejeros ejecutivos:

Como ya se ha indicado, los consejeros ejecutivos no reciben retribución alguna por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comités; perciben, exclusivamente por sus funciones ejecutivas y de alta dirección, una retribución fija anual en metálico, que viene determinada por sus respectivos contratos y que en 2014 ascenderá a los siguientes importes:

i. D. Juan Luis Cebrián Echarri (Presidente ejecutivo del Consejo de Administración y de su Comisión Delegada): 1.000.000 de euros.

ii. D. Manuel Polanco Moreno (Vicepresidente de PRISA y Presidente de DTS, Distribuidora de Televisión Digital, S.A.): 460.420 euros

La retribución fija de D. Manuel Polanco Moreno es satisfecha por DTS, Distribuidora de Televisión Digital, S.A. ("DTS"), en su calidad de Presidente del Consejo de Administración de dicha sociedad..

iii. D. Fernando Abril-Martorell Hernández (Consejero Delegado): 666.642 euros.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Puesto que la redacción de este apartado excede del número máximo de caracteres permitido, ver anexo en apartado E de este Informe.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Conforme a los términos del contrato suscrito con la Compañía, que ha entrado en vigor el 1 de enero de 2014 (ver apartado A.7), el Presidente Ejecutivo, D. Juan Luis Cebrián Echarri, tendrá derecho, a partir del ejercicio 2014, a una aportación anual de 1.200.000 euros, en concepto de retirement bonus (complemento de jubilación). La Compañía realizará de este modo una dotación acelerada de un sistema de previsión para su primer ejecutivo, conforme a la práctica de mercado en España, del que éste carecía hasta ahora, tomando en consideración la dedicación de una carrera profesional completa en el Grupo y el rango habitual en los planes de aportación definida.

El retirement bonus se entregará al Sr. Cebrián íntegramente a la finalización de su contrato, y será consolidable, incluso en el caso de una extinción anticipada del contrato. En el supuesto de terminación anticipada de su contrato a voluntad de la Compañía, el Sr. Cebrián percibirá exclusivamente como indemnización la liquidación íntegra del retirement bonus.

Como se indica en el apartado A.7 siguiente, en caso de incumplimiento del pacto de no competencia establecido en su contrato, el Sr. Cebrián vendrá obligado a reintegrar a la Compañía el importe que hubiera percibido en concepto de retirement bonus.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Forma parte de la política de retribuciones de la Compañía el reconocimiento a los consejeros ejecutivos del derecho a una indemnización en determinados casos de terminación anticipada de sus funciones ejecutivas. Sus respectivos contratos recogen los compromisos alcanzados por la Compañía con los consejeros ejecutivos:

El contrato suscrito con el Presidente Ejecutivo, D. Juan Luis Cebrián Echarri prevé que, en caso de desistimiento unilateral por simple voluntad de la Compañía, el Sr. Cebrián percibirá exclusivamente como indemnización la liquidación íntegra del retirement bonus, que no será compatible con cualquier otro tipo de indemnización.

El contrato suscrito con el Consejero Delegado, D. Fernando Abril-Martorell Hernández prevé que, en caso de desistimiento unilateral por simple voluntad de la Sociedad o por incumplimiento por parte de ésta, el Sr. Abril-Martorell tendrá derecho a una indemnización bruta de una anualidad de la última retribución fija y variable abonada. Para el cálculo de la retribución se tomará como base la última abonada.

El contrato suscrito con el Vicepresidente, D. Manuel Polanco prevé que en caso de desistimiento unilateral por simple voluntad de la Compañía o por incumplimiento por parte de ésta, el Sr. Polanco tendrá derecho al abono de una indemnización equivalente a doce meses de las últimas retribuciones fijas y variables. En cualquiera de los supuestos de indemnización, se computarán las últimas retribuciones fijas y variables percibidas por el Sr. Polanco.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Ver Anexo en el apartado E de este Informe

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis presta servicios de asesoramiento jurídico a la Compañía por un importe anual de 90.000€.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

D. Juan Luis Cebrián Echarri ha recibido, en el ejercicio 2013, un anticipo por importe de 50.000 euros, sin intereses, pagaderos en el ejercicio 2014, a cuenta de la retribución variable de 2013.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

1. Seguro de vida o accidente y Seguro de salud:

Promotora de Informaciones, S.A. tiene suscrita una póliza con una compañía aseguradora que cubre las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, invalidez absoluta e invalidez permanente total por accidente con un capital equivalente a una anualidad de la retribución total del beneficiario (retribución percibida 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 por accidente de circulación.

En el Consejo de Administración de la Sociedad, son beneficiarios de esta póliza exclusivamente los consejeros ejecutivos D. Juan Luis Cebrián Echarri y D. Fernando Abril-Martorell Hernández. El riesgo principal de fallecimiento cuenta con un límite de 75 años y los riesgos complementarios con capitales extra tienen un límite de edad de 65 años.

Adicionalmente, DTS, Distribuidora de Televisión Digital, S.A. tiene suscrita una póliza con una compañía aseguradora que cubre las contingencias de fallecimiento por cualquier causa e invalidez permanente absoluta con un capital equivalente a una anualidad de la retribución total del beneficiario (retribución percibida en el año anterior), con un capital extra en caso de fallecimiento por accidente y con otro capital extra en caso de fallecimiento por accidente de circulación. Es beneficiario de esta póliza el consejero ejecutivo de PRISA D. Manuel Polanco Moreno.

Asimismo, 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 los consejeros ejecutivos D. Juan Luis Cebrián Echarri, D. Fernando Abril-Martorell Hernández y D. Manuel Polanco Moreno, y el consejero no ejecutivo D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis, así como el núcleo familiar de los mismos, respetando los límites de edad que figuran en la correspondiente póliza.

2. Alquiler de vivienda:

En el caso de D. Juan Luis Cebrián Echarri, el lugar habitual de prestación de los servicios será en Madrid, a cuyos efectos la Empresa pondrá a su disposición, si éste lo requiere, una residencia cuyo valor de alquiler no exceda de los 50.000 euros anuales.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No aplica

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No aplica

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Anualmente, se define un 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, y sobre la base de resultados ajustados al riesgo, auditados y aprobados por el Consejo.

Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.

Se han fijado objetivos cuantitativos vinculados a objetivos de medición independiente con una ponderación de entre un 80% y un 60%: (i) el Cash Flow Básico, con un mínimo de logro del 80% del objetivo, al que correspondería un pago del 50% del importe target, y un nivel máximo de cumplimiento de un 120% del objetivo, al que correspondería un pago del 140% del importe target; (ii) los Ingresos de transformación, con una escala de consecución con un mínimo de logro del 80% del objetivo, al que correspondería un pago del 50% del importe target, y un nivel máximo de cumplimiento de un 120% del objetivo, la que correspondería un pago del 150% del importe target, para ambos indicadores los puntos intermedios se calcularán por interpolación. La evaluación de los objetivos cualitativos, con una ponderación de entre un 40% y un 20%, está vinculada a la evaluación del desempeño personal, que realiza el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Esta evaluación cualitativa permitiría a los evaluadores valorar negativamente el desempeño cuando se considere que el consejero ejecutivo ha asumido riesgos excesivos y valorar el nivel de cumplimiento de los planes estratégicos, de los presupuestos, de la refinanciación y, en particular, de los hitos previstos y de la disminución de la deuda.

El consejero ejecutivo D. Manuel Polanco Moreno cuenta con un modelo basado en los mismos principios que los consejeros ejecutivos D. Juan Luis Cebrán Echarri y D. Fernando Abril-Martorell Hernández, siendo la diferencia que una parte está vinculada a los resultado del Grupo y otra a los de la unidad de negocio de la que es Presidente.

No existen fórmulas adicionales, a parte de las definidas, como cláusulas específicas para el recobro o para la reclamación de los componentes variables de la remuneración basados en la medición inexacta de los resultados.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado la política de retribuciones para 2014. La previsión de la política de retribuciones para los ejercicios posteriores es ir adaptando la actual política de retribuciones de los consejeros, a los objetivos estratégicos definidos por el Consejo de Administración, a las mejores prácticas de mercado y a la legislación que se encuentre en vigor en cada momento.

Por otro lado, también se buscará seguir mejorando los sistemas de compensación vinculados al desempeño anual y plurianual, con especial énfasis en el retorno de valor a largo plazo para el accionista.

Otro punto que se considera muy relevante a tener en cuenta en los futuros ajustes a realizar en la política de retribuciones del Grupo, es seguir mejorando y buscar el equilibrio considerado adecuado en cada momento entre la retribución variable a corto y largo plazo. Los criterios para determinar este mix serán tanto externos (práctica de mercado) como internos (equidad interna). Los ajustes en los modelos de retribución variable del Grupo buscarán evitar su abono en el caso de malos desempeños, siendo su máxima evitar el “pay for failure”.

Junto a los elementos anteriores se trabajará sobre la retribución fija. La misma deberá ser suficientemente competitiva para evitar la asunción excesiva de riesgos. En este sentido, los criterios para determinar la retribución fija también tendrán en cuenta criterios internos y externos.

Se pretende seguir mejorando en la claridad de la información facilitada a los accionistas con el objetivo de hacer más comprensible las prácticas de compensación de la Compañía.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

En tanto que la regulación interna de la Compañía no sea modificada (Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo de Administración), el proceso de toma de decisiones con respecto a las futuras políticas de retribuciones, será idéntico al ya explicado en el apartado A.2 de este informe, con la única excepción de que la Compañía recurrirá al asesoramiento externo únicamente cuando lo estime conveniente.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

La Junta de Accionistas de PRISA celebrada el 22 de junio de 2013 autorizó la implantación por el Consejo de Administración, bajo el punto undécimo de su orden del día, de un nuevo plan de incentivos a largo plazo para el equipo directivo del Grupo PRISA, consistente en la entrega de efectivo y de acciones de la Sociedad, en los términos aprobados por la referida Junta, que sería aplicable durante los ejercicios 2013 a 2015 (el “ILP 2013-2015”), que sustituyó el tercer ciclo (2013-2015) del ILP aprobado en 2011.

El Consejo de Administración no ha hecho uso de la autorización para poner en marcha el “ILP 2013-2015”, por lo que el citado acuerdo de la Junta ha quedado sin efecto y, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, propondrá a la próxima Junta Ordinaria de Accionistas que se celebró en 2014, la adopción de un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo.

Finalmente, el Consejo de Administración ha aprobado los objetivos de la retribución variable plurianual del Sr. Cebrián, sujeta a su permanencia como Presidente Ejecutivo hasta el 1 de enero de 2016 (ver apartados A.4 y A.13 anteriores).

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La política retributiva efectivamente aplicada durante el ejercicio 2013, responde a la que fue aprobada y prevista para dicho ejercicio por parte del Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, y

que fue sometida a votación, con carácter consultivo, bajo el punto decimotercero de la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 22 de junio de 2013.

A continuación se hace un resumen de los conceptos que han constituido el paquete retributivo de los consejeros, en el ejercicio 2013:

Consejeros no ejecutivos:

Los consejeros no ejecutivos han devengado una retribución fija anual, por participación en el Consejo de Administración y, según el caso, una retribución por participación en los distintos Comités del Consejo (Comisión Delegada, Comité de Auditoría, Comité de Nombramientos y Retribuciones y Comité de Gobierno Corporativo). Asimismo han percibido dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités.

Asimismo, D. Gregorio Maraño Bertrán de Lis percibió 22.166,67 euros de asignación fija por su participación en el Consejo de Administración y Comités de Prisa Televisión S.A.U y D^a Arianna Huffington percibió 48.968,13 euros de asignación fija por su participación en el Consejo de Administración de Diario El País S.L.

Consejeros ejecutivos:

i. Retribución devengada por el Presidente del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada D. Juan Luis Cebrían Echarri:

El Sr. Cebrían ha devengado una retribución fija anual en metálico y una retribución anual variable pagadera en metálico y mediante acciones.

ii. Retribución devengada por el Consejero Delegado D. Fernando Abril-Martorell Hernández:

El Sr. Abril-Martorell ha devengado una retribución fija anual en metálico y, además, una retribución anual variable en función de objetivos, pagadera en metálico y mediante la entrega de acciones de la Sociedad.

iii. Retribución devengada por el Vicepresidente de PRISA y Presidente de DTS, Distribuidora de Televisión Digital D. Manuel Polanco Moreno:

El Sr. Polanco ha devengado una retribución fija anual en metálico y, además, una retribución anual variable en función de objetivos, pagadera en metálico. Adicionalmente, en relación con la retribución variable plurianual, ver apartado A.10 de este Informe.

La retribución variable anual devengada en 2013 y pagadera en 2014 cuenta con objetivos de carácter cuantitativo que ponderan un 80% y de carácter cualitativo que ponderan un 20%. Los objetivos cuantitativos se refieren al Grupo Consolidado y, en su caso, a la unidad de negocio en la que desempeña sus funciones el beneficiario del sistema. Las métricas de referencia para la determinación de los objetivos cuantitativos son distintas en función de que el beneficiario preste sus servicios en el Centro Corporativo o en una Unidad de Negocio, aunque están interrelacionadas.

La cuantía del bono anual está directamente ligada con una escala de cumplimiento que vincula el grado de consecución de los objetivos con el porcentaje de incentivo aplicable sobre el importe mínimo del bono variable establecido al inicio. Se han establecido escalas métricas independientes y se exige un mínimo de cumplimiento en cada una de las métricas para la integración del bono anual.

Por lo que se refiere a la determinación del bono de 2013, se ha utilizado este sistema de métricas independientes, con un máximo de cinco indicadores u objetivos cuantitativos, a cada uno de los cuales se le aplica una escala de logro de objetivos. La ponderación agregada de los citados indicadores es de un 80% para una consecución del 100% de los objetivos establecidos. Adicionalmente, existe un objetivo cualitativo con una ponderación del 20% y cuya determinación la realiza el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

El pago del bono anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que el bono devengado en el ejercicio 2013 por los consejeros ejecutivos, conforme a las reglas anteriormente señaladas y determinado por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, se abonará de la siguiente forma:

i) El bono del Presidente Ejecutivo, D. Juan Luis Cebrían Echarri, se abonará parcialmente en metálico (en el ejercicio 2014) y parcialmente en acciones de PRISA (que se entregarán en el mes de enero de 2016).

La retribución devengada por D. Juan Luis Cebrían Echarri por la consecución de los objetivos de la Compañía ha ascendido a un 31,58%: un 0% para la Consecución del Cash Flow básico, un 11,58% para los Ingresos de transformación y un 20% en relación a la evaluación cualitativa.

El target en metálico asciende a 1.200.000 y 1.800.000 de retribución variable en acciones. El importe agregado de consecución por ambos conceptos resultante de la aplicación de los objetivos aprobados por el Consejo ha ascendido a 947.359 euros. La retribución variable en acciones resultante es de 568.415 euros (el importe de la retribución variable en acciones se abonará neta de impuestos). La diferencia hasta los 947.359 euros hubiese correspondido a la retribución variable en metálico, 378.944 euros. No obstante, el nuevo contrato de D. Juan Luis Cebrían establece que la retribución variable en metálico devengada el ejercicio 2013 será de un mínimo de 600.000 euros, en el caso de que la determinación de consecución de objetivos sea inferior.

ii) El Consejero Delegado, D. Fernando Abril-Martorell Hernández, percibirá en 2014 parte de su bono en metálico y parte en acciones de PRISA;

La retribución devengada por D. Fernando Abril-Martorell Hernández por la consecución de los objetivos de la Compañía ha ascendido a un 31,58%, un 0% para la Consecución del Cash Flow básico, un 11,58% para los Ingresos de transformación y un 20% en relación a la evaluación cualitativa.

El bono target en metálico asciende a 850.000 y 2.125.000 de retribución variable en acciones. El importe agregado de consecución por ambos conceptos resultante de la aplicación de los objetivos aprobados por el Consejo ha ascendido a 939.465 euros. La retribución variable en acciones resultante es de 671.046 euros. La diferencia hasta los 939.465 euros corresponde a la retribución variable en metálico, 268.418 euros.

iii) El bono del Vicepresidente, D. Manuel Polanco Moreno, se pagará en su totalidad en metálico en 2014.

La retribución devengada D. Manuel Polanco Moreno por la consecución de los objetivos de 2013 en función del nivel de consecución agregada de los objetivos de PRISA y DTS ha ascendido a un 26,17%: 2,89% por parte de la consecución de los objetivos de grupo, un 3,27% por parte de la consecución de los objetivos de DTS y un 20% en relación a la evaluación cualitativa.

El target asciende a 275.000 euros, siendo el importe agregado de consecución de 71.957 euros.

Adicionalmente, D. Manuel Polanco Moreno ha sido beneficiario del primer ciclo 2011-2013. Este primer ciclo, que abarca el periodo 2011-2013, se satisface mediante entrega de acciones en función del cumplimiento de objetivos durante el ejercicio 2011 y retribuye, además, la permanencia durante un periodo de tres años en el Grupo. Este primer ciclo del ILP (2011-2013) se liquidará en el ejercicio 2014. El importe target para D. Manuel Polanco Moreno fue de 379.262 euros y su nivel de consecución fue de 304.358 euros. El número de acciones teóricas devengadas asciende a 356.892. El importe en acciones se ajustará en función del ingreso a cuenta que supongan las mismas, entregándose en todo caso un importe inferior de acciones.

La entrega de acciones a los consejeros ejecutivos, en pago parcial de la retribución variable, tenía cobertura en el acuerdo adoptado por la Junta Extraordinaria de la Sociedad celebrada el 27 de noviembre de 2010, que autorizó un sistema de retribuciones consistente en la entrega de acciones y/u opciones sobre acciones de la Sociedad, para los Consejeros y Directivos del Grupo PRISA durante los ejercicios 2010, 2011, 2012 y 2013.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
EMMANUEL ROMAN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
HARRY SLOAN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 18/12/2013.
ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MANUEL POLANCO MORENO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN ARENA DE LA MORA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
NICOLAS BERGGRUEN	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MATIAS CORTES DOMINGUEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 16/04/2013.
MARTIN FRANKLIN	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 18/12/2013.
ARIANNA HUFFINGTON	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE LUIS LEAL MALDONADO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GREGORIO MARAÑON BERTRAN DE LIS	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ALAIN MINC	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
AGNES NOGUERA BOREL	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
BORJA JESUS PEREZ ARAUNA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CLAUDIO BOADA PALLERES	Independiente	Desde 18/12/2013 hasta 31/12/2013.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
HARRY SLOAN	0	43	10	0	0	0	0	0	53	
ALAIN MINC	0	45	45	0	0	84	0	0	174	
JUAN ARENA DE LA MORA	0	75	60	0	0	19	0	0	154	
EMMANUEL ROMAN	0	45	42	0	0	10	0	0	97	
ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON	0	45	40	0	0	19	0	0	104	
GREGORIO MARAÑÓN BERTRAN DE LIS	0	67	68	0	0	94	0	1	230	
AGNES NOGUERA BOREL	0	45	53	0	0	19	0	0	117	
MATIAS CORTES DOMINGUEZ	0	15	0	0	0	0	0	0	15	
NICOLAS BERGGRUEN	0	45	18	0	0	0	0	0	63	
MANUEL POLANCO MORENO	191	0	0	0	0	0	0	3	194	
CLAUDIO BOADA PALLERES	0	3	2	0	0	0	0	0	5	
FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ	667	0	0	268	0	0	0	15	950	
JOSE LUIS LEAL MALDONADO	0	75	35	0	0	10	0	0	120	
BORJA JESUS PEREZ ARAUNA	0	45	42	0	0	10	0	0	97	
MARTIN FRANKLIN	0	43	40	0	0	82	0	0	165	
ARIANNA HUFFINGTON	0	45	10	0	0	10	0	0	65	
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	941	0	0	600	0	0	0	32	1.573	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

HARRY SLOAN

Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/11/2010	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
96.807	0,00	29	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0
Otros requisitos de ejercicio: 0											

ALAIN MINC

Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/11/2010	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
99.230	0,00	30	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0
Otros requisitos de ejercicio: 0											

EMMANUEL ROMAN

Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013					Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/11/2010	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
99.230	0,00	30	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON

Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013					Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/11/2010	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
99.230	0,00	30	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

GREGORIO MARAÑÓN BERTRAN DE LIS
Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
27/11/2010	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0

Condiciones: 0

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
87.177	0,00	30	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0

Otros requisitos de ejercicio: 0

AGNES NOGUERA BOREL
Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
27/11/2010	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0

Condiciones: 0

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
87.177	0,00	30	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0

Otros requisitos de ejercicio: 0

MATIAS CORTES DOMINGUEZ

Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013					Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/11/2010	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
27.408	0,00	8	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

NICOLAS BERGGRUEN

Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013					Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/11/2010	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
99.230	0,00	30	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ
Retribución variable anual en acciones

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013					Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
25/03/2011	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
1.041.250	0,35	671	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

BORJA JESUS PEREZ ARAUNA
Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013					Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/11/2010	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
87.177	0,00	30	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI
Retribución variable anual en acciones

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013					Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
15/10/2010	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
1.621.265	0,35	569	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

MARTIN FRANKLIN
Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013					Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/11/2010	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
96.807	0,00	29	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

ARIANNA HUFFINGTON

Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013					Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/11/2010	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
99.230	0,00	30	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

GREGORIO MARAÑÓN BERTRAN DE LIS			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguna
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
1		Ninguna	

MANUEL POLANCO MORENO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguna
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
3		Ninguna	

FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguna
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
15		Ninguna	

JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Anticipo por importe de 50.000 euros. Ver apartado A.9 de este Informe	A cuenta de la retribución variable de 2013
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
32		Ninguna	

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
MANUEL POLANCO MORENO	269	0	0	72	101	0	0	4	446	
ARIANNA HUFFINGTON	0	49	0	0	0	0	0	0	49	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

MANUEL POLANCO MORENO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguna
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
4		Ninguna	

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
HARRY SLOAN	53	29	0	82	0	0	0	0	82		0
ALAIN MINC	174	30	0	204	0	0	0	0	204		0
JUAN ARENA DE LA MORA	154	0	0	154	0	0	0	0	154		0
EMMANUEL ROMAN	97	30	0	127	0	0	0	0	127	0	0
ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON	104	30	0	134	0	0	0	0	134		0
GREGORIO MARAÑÓN BERTRAN DE LIS	230	30	0	260	0	0	0	0	260		0
AGNES NOGUERA BOREL	117	30	0	147	0	0	0	0	147		0
MATIAS CORTES DOMINGUEZ	15	8	0	23	0	0	0	0	23		0
NICOLAS BERGGRUEN	63	30	0	93	0	0	0	0	93		0
MANUEL POLANCO MORENO	194	0	0	194	446	0	0	446	640		0
CLAUDIO BOADA PALLERES	5	0	0	5	0	0	0	0	5		0
FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ	950	671	0	1.621	0	0	0	0	1.621		0
JOSE LUIS LEAL MALDONADO	120	0	0	120	0	0	0	0	120		0
BORJA JESUS PEREZ ARAUNA	97	30	0	127	0	0	0	0	127		0
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	1.573	569	0	2.142	0	0	0	0	2.142		0
MARTIN FRANKLIN	165	29	0	194	0	0	0	0	194		0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ARIANNA HUFFINGTON	65	30	0	95	49	0	0	49	144		0
TOTAL	4.176	1.546	0	5.722	495	0	0	495	6.217	0	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

La Compañía viene modificando anualmente su política de retribución variable para adaptarla a los resultados de la misma. La consecuencia ha sido la reducción de los niveles de devengo de retribución variable desde el ejercicio 2011 hasta la actualidad.

i. La retribución devengada por el Presidente del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada D. Juan Luis Cebrián Echarri por la consecución de los objetivos de 2013 ha ascendido a 1.168.415 euros.

En el 2012 D. Juan Luis Cebrián acordó voluntariamente con la Compañía, habida cuenta de las circunstancias económicas generales, que la retribución correspondiente al ejercicio 2012 fuese exclusivamente la retribución fija estipulada en su contrato, sin atribución de ningún tipo de compensación variable.

En el 2011 devengó un bono de 3.312.061 euros. Parte se liquidó en metálico y otra parte en acciones. D. Juan Luis Cebrián renunció al 7% del número de acciones (126.533) y al consecuente importe para abonar esta retribución neta de impuestos.

ii. La retribución devengada por D. Fernando Abril-Martorell Hernández por la consecución de los objetivos de 2013 ha ascendido a 939.465 euros.

En el 2012 D. Fernando Abril-Martorell Hernández acordó voluntariamente con la Compañía, habida cuenta de las circunstancias económicas generales, que la retribución correspondiente al ejercicio 2012 fuese exclusivamente la retribución fija estipulada en su contrato, sin atribución de ningún tipo de compensación variable.

En el 2011 devengó un bono de 2.606.100 euros. Parte se liquidó en metálico y otra parte en acciones.

iii. La retribución devengada por D. Manuel Polanco Moreno por la consecución de los objetivos de 2013 ha ascendido a 71.957 euros y la parte proporcional del primer ciclo del ILP (2011-2013) por un importe agregado de 304.358 euros.

En el 2012 D. Manuel Polanco Moreno acordó voluntariamente con la Compañía, habida cuenta de las circunstancias económicas generales, que la retribución correspondiente al ejercicio 2012 fuese exclusivamente la retribución fija estipulada en su contrato, sin atribución de ningún tipo de compensación variable, incluido el segundo ciclo del ILP 2012-2014.

En el 2011 devengó un bono en metálico de 274.692 euros.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	291.274.602	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	891.150	0,30%
Votos a favor	286.022.864	98,19%
Abstenciones	4.360.588	1,49%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

-A los efectos del epígrafe A.8 se hace constar la siguiente prestación de servicios durante el ejercicio 2013 en relación con D. Matías Cortés Domínguez (quien dimitió como consejero de PRISA en abril de 2013): servicios de asesoramiento jurídico y dirección letrada, en diversos procedimientos de distinta índole (contencioso-administrativo, civil, mercantil y arbitral) y asesoramiento jurídico-consultivo en varios asuntos, a PRISA TELEVISION, S.AU (ahora PRISA), AUDIOVISUAL SPORT, S.L. y DTS DISTRIBUIDORA DE TELEVISION DIGITAL, S.A. por parte de Cortés Abogados a través de Tescor Profesionales Asociados, S.L.P, por importe de 101, 505 y 2.021 miles de euros, respectivamente.

-A los efectos del epígrafe A.9 se hace constar que el anticipo de 50.000 € de Juan Luis Cebrián, han sido a cuenta de su retribución variable de 600.000 €.

-En relación con el epígrafe C.1 de este informe se hace constar que, adicionalmente, las cuentas correspondientes al ejercicio 2013 recogen la imputación temporal (anual) del coste correspondiente a 220.242 acciones de PRISA, con un valor de referencia de 2,17 euros/acción, que se entregaron al Presidente de la Sociedad en 2011. Como se detallaba en el Informe de Política de Retribuciones para 2013, en virtud del contrato suscrito por el Presidente de la Sociedad con ésta, en el marco de la operación de restructuración y recapitalización societaria, se acordó un compromiso de permanencia del directivo durante tres años. El Presidente recibió 660.728 acciones, conforme a un valor de referencia de 2,17 euros/acción, por su compromiso de permanencia en el cargo durante un periodo de tres años. El valor de estas acciones se incluye en las cuentas de la Sociedad como retribución devengada por terceras partes durante los ejercicios 2011, 2012 y 2013.

-En relación con el epígrafe D de este Informe se hace constar lo siguiente:

i) Nombramientos y Cesas durante el ejercicio 2013: D. Matías Cortés Domínguez presentó su dimisión como consejero de PRISA en abril de 2013. Asimismo D. Martín Franklin y D. Harry Sloan presentaron su dimisión como consejeros de PRISA en diciembre de 2013.

D. Claudio Boada Pallarés fue nombrado Consejero de PRISA por acuerdo del Consejo celebrado el 18 de diciembre de 2013.

ii) Efectos de la Fusión por absorción de PRISA TV por PRISA: la Junta Ordinaria de Accionistas de PRISA celebrada el 22 de junio de 2013 aprobó la fusión por absorción de Prisa Televisión, S.A.U (PRISA TV) por Promotora de Informaciones, S.A. (PRISA), acordándose que, desde el día 1 de enero de 2013 (inclusive), las operaciones de PRISATV se considerarían realizadas a efectos contables por cuenta de PRISA.

El sueldo del Sr. Polanco correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de mayo de 2013 fue satisfecho por PRISA TV y contablemente se ha imputado a PRISA. El sueldo devengado por el Sr. Polanco entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de diciembre de 2013 ha sido satisfecha por DTS .

Asimismo, los pagos recibidos por el consejero D. Gregorio Marañón, por su pertenencia al Consejo de Administración de PRISA TV, han sido imputados contablemente a PRISA.

-En relación con la información contenida en el cuadro ii del epígrafe D.1.a) de este informe (Sistemas de retribución basados en acciones), se hace constar lo siguiente:

i) Si bien la retribución de los Consejeros no ejecutivos incluye una cantidad fija mediante la entrega de acciones cuyo importe bruto es el mismo para todos los Consejeros, el número de acciones asignadas es distinto porque depende de los porcentajes de retención aplicables a cada uno de ellos;

ii) Dentro de "acciones entregadas durante el ejercicio 2013" se han computado las acciones devengadas en el ejercicio 2013, aunque a 31 de diciembre de 2013 no han sido entregadas en su totalidad.

iii) El precio de las "acciones entregadas durante el ejercicio 2013" a los consejeros no ejecutivos no es un precio único. Hay cuatro precios, correspondientes a cada uno de los trimestres del ejercicio 2013 (0,24 €, 0,19€, 0,25€ y 0,35€).

iv) Las 1.621.265 acciones devengadas en 2013 por D. Juan Luis Cebrián como parte de su retribución variable, se entregarán en 2016.

Para calcular el número de acciones devengadas por el Consejero Delegado, D. Fernando Abril-Martorell, se ha valorado la consecución de objetivos anuales, lo que ha determinado un importe bruto de 671 miles de euros de retribución variable anual en especie. Las acciones se entregan netas de impuestos por lo que el diferencial entre el importe bruto y el importe que se entregará en acciones corresponde al ingreso a cuenta que se aplicará al entregar las acciones.

-En relación con la información contenida en el cuadro iv de los epígrafes D.1.a) y D.1.b) de este informe (Otros Beneficios), se hace constar que las cifras indicadas en la columna denominada "Primas de Seguro de Vida", incluyen no solo las primas satisfechas por este concepto, sino también las correspondientes a la Póliza de Salud y Accidentes, puesto que no hay ningún apartado específico en este Informe para que puedan ser declaradas.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/02/2014.

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

Sí

No

ANEXO AL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Apartado A.1 del Informe:

Los Estatutos Sociales (artículos 19 y 25) y el Reglamento del Consejo de Administración de PRISA (artículos 29, 30 y 31), contienen el régimen general aplicable a las retribuciones de los Consejeros.

El Consejo de Administración de PRISA ha aprobado la política de retribuciones para 2014, dentro de dicho marco general y teniendo en cuenta los siguientes principios:

- o La retribución de los Consejeros ha de ser moderada atendiendo a las circunstancias del mercado.
- o El Consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva.
- o El importe de la retribución del Consejero independiente debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.

La retribución de los administradores es compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidas con carácter general o singular para aquellos miembros del Consejo de Administración que desempeñen en PRISA, o en sus sociedades controladas, cualquier cargo o puesto de responsabilidad retribuido, sea o no de carácter laboral. En consecuencia, la política de retribuciones para 2014, al igual que en ejercicios anteriores, es distinta según se refiera a consejeros ejecutivos o no ejecutivos.

El Consejo de Administración cuenta con 11 consejeros externos no ejecutivos y con 3 consejeros ejecutivos (el Presidente del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada, D. Juan Luis Cebrián Echarri, el Consejero Delegado, D. Fernando Abril-Martorell Hernández, y el Vicepresidente de PRISA y Presidente de DTS, Distribuidora de Televisión Digital, S.A., D. Manuel Polanco Moreno).

Como se detalla a continuación, todos los consejeros pueden recibir parte de su retribución mediante entrega de acciones de la Sociedad. Las normas de conducta de PRISA establecen la obligación de comunicar a la Secretaría General cualquier tipo de operación que tenga por objeto valores de la Compañía. Asimismo, existen restricciones para la realización de transacciones sobre dichos valores para todos aquellos consejeros y directivos que dispongan de información privilegiada.

1. Política de retribuciones de los consejeros no ejecutivos:

La Junta General de Accionistas celebrada el 27 de noviembre de 2010 estableció una retribución fija máxima para el Consejo de Administración de 2.000.000 euros. El artículo 19 de los Estatutos Sociales prevé que, con ocasión de la aprobación anual de las cuentas, la Junta General pueda modificar los límites de las retribuciones de los consejeros.

A propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, este límite máximo no se ha actualizado desde su fijación y tampoco lo será para el ejercicio 2014.

Asimismo, dentro de los límites que para dicha retribución máxima fije la Junta General, el Consejo de Administración está habilitado para acordar los términos en que se distribuirán las retribuciones a los distintos consejeros. De acuerdo con lo previsto en el artículo 19 de los Estatutos Sociales, la retribución de los distintos consejeros podrá ser diferente en función de su cargo y de sus servicios en las comisiones del Consejo y será compatible con el pago de dietas por asistencia a las reuniones.

La política de retribuciones de los consejeros no ejecutivos para 2014 ha quedado fijada en los siguientes conceptos retributivos, que no han sufrido variación alguna respecto del ejercicio 2013:

i. Retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración, que se abona a cada uno de los consejeros externos, a elección de éstos, o íntegramente en metálico o en un 60% en metálico y en un 40% en acciones de PRISA.

ii. Retribución fija anual por participación en los distintos Comités del Consejo (Comisión Delegada, Comité de Auditoría, Comité de Nombramientos y Retribuciones y Comité de Gobierno Corporativo), que se abona en metálico. El importe es distinto para los Presidentes de los Comités y para los vocales.

Hasta 2013, la entrega de acciones a los consejeros tenía cobertura en el acuerdo adoptado por la Junta Extraordinaria de la Sociedad celebrada el 27 de noviembre de 2010, que autorizó un sistema de retribuciones consistente en la entrega de acciones y/u opciones sobre acciones de la Sociedad, para los Consejeros y Directivos del Grupo PRISA durante los ejercicios 2010, 2011, 2012 y 2013.

El Consejo de Administración de PRISA propondrá a la próxima Junta Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2014 la adopción de un acuerdo similar que, en el marco de la política retributiva de la Compañía, permita expresamente a los consejeros no ejecutivos continuar teniendo la opción en los ejercicios 2014 y siguientes de recibir parte de sus retribuciones fijas mediante la entrega de acciones de la Sociedad.

iii. Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités, que también se abona en metálico.

Los Comités de Auditoría, de Nombramientos y Retribuciones y de Gobierno Corporativo no cuentan con la participación de consejeros ejecutivos.

Además de las retribuciones anteriores, los Consejeros de PRISA podrán devengar otros honorarios por su participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo PRISA, conforme a sus respectivos Estatutos Sociales, como de hecho ocurre.

2. Política de retribuciones de los consejeros ejecutivos:

Los consejeros ejecutivos no perciben ninguna cantidad por los conceptos previstos en el apartado anterior (retribución fija por participación en el Consejo y en sus Comités, y dietas por asistencia a las reuniones de dichos órganos).

La retribución de los consejeros ejecutivos viene determinada por los respectivos contratos que cada uno de ellos mantiene con la Compañía y que se analizan con mayor detalle en los apartados siguientes.

En términos generales, los conceptos retributivos correspondientes a los consejeros ejecutivos son los siguientes:

i. Sueldo fijo.

ii. Retribución variable.

iii. Beneficios sociales (Póliza de Vida y Accidente y Seguro Médico).

En relación a la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (el “mix retributivo”, para cuya determinación se han considerado la retribución fija 2014, la retribución variable target anual de 2014 y la retribución variable a largo plazo anualizada correspondiente a 2014) es la siguiente respecto a cada uno de los consejeros ejecutivos:

i. El mix retributivo de D. Juan Luis Cebrián Echarri (Presidente ejecutivo del Consejo de Administración y de su Comisión Delegada) es un 40% de retribución fija, un 40% de retribución variable anual y un 20% de retribución variable a largo plazo.

ii. El mix retributivo de D. Manuel Polanco Moreno (Vicepresidente de PRISA y Presidente de DTS, Distribuidora de Televisión Digital, S.A.) es un 63% de retribución fija y un 37% de retribución variable anual.

iii. El mix retributivo de D. Fernando Abril-Martorell Hernández (Consejero Delegado) es un 18% de retribución fija y un 82% de retribución variable anual. Un 71,4% de la retribución variable anual del Sr. Abril-Martorell se paga mediante la entrega de acciones de la Sociedad, con el objetivo de alinear sus intereses con los de los accionistas de la Compañía y premiar la creación de valor sostenida en el tiempo.

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, revisa anualmente la política de retribuciones. Los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo se definen en virtud de los objetivos estratégicos definidos por el Consejo de Administración, las mejores prácticas de mercado y la legislación que se encuentre en vigor en cada momento.

Apartado A.4

Únicamente la política de compensaciones de los consejeros ejecutivos comprende, además de una retribución fija, compensaciones variables, que son las siguientes:

1. Retribución variable a corto plazo (anual):

La retribución variable anual consiste en un sistema de bono referido al 100% de cumplimiento de los objetivos de gestión. Estos objetivos son aprobados anualmente por el Comité de Nombramientos y Retribuciones para el equipo directivo; en el caso de los consejeros ejecutivos, la aprobación corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de dicho Comité. El bono target, en el caso de los consejeros ejecutivos, es el convenido en sus respectivos contratos.

El 100% del importe fijado como bono target para cada beneficiario se devenga en caso de consecución del 100% de los objetivos establecidos.

Los objetivos cuantitativos se refieren al Grupo Consolidado y, en su caso, a la unidad de negocio en la que desempeña sus funciones el beneficiario del sistema. Las métricas de referencia para la determinación de los objetivos cuantitativos son distintas en función de que el beneficiario preste sus servicios en el Centro Corporativo o en una Unidad de Negocio, aunque cuentan con ponderaciones diferentes y están interrelacionadas.

Para el ejercicio 2014, los objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo ponderan de la siguiente forma:

Consejero Ejecutivo	Objetivos cuantitativos	Objetivos cualitativos
D. Juan Luis Cebrián Echarri (Presidente ejecutivo)	60%	40%
D. Manuel Polanco Moreno (Vicepresidente)	80%	20%
D. Fernando Abril-Martorell (Consejero Delegado)	70%	30%

Los objetivos cuantitativos del bono anual están directamente ligados con una escala de cumplimiento que vincula el grado de consecución de los objetivos con el porcentaje de incentivo aplicable sobre el importe mínimo del bono variable establecido al inicio. Se han establecido escalas métricas independientes y se exige un mínimo de cumplimiento en cada una de las métricas para la integración del bono anual. El máximo de

pago es de un 140% de todas las métricas excepto de los ingresos de transformación, cuyo nivel máximo de pago es de un 150%.

La parte cualitativa del bono anual permitirá a los evaluadores valorar negativamente el desempeño cuando se considere que el consejero ejecutivo ha asumido riesgos excesivos y valorar el nivel de cumplimiento de los planes estratégicos, de los presupuestos, de la refinanciación y, en particular, de los hitos previstos y de la disminución de la deuda.

La determinación del bono de 2014 se realizará utilizando un sistema de métricas independientes, con un máximo de seis indicadores u objetivos cuantitativos, a cada uno de los cuales se le aplica una escala de logro de objetivos. Los objetivos cuantitativos anuales son establecidos anualmente. Para el ejercicio 2014 son:

Objetivo	D. Juan Luis Cebrián Echarri (Presidente ejecutivo)	D. Manuel Polanco Moreno (Vicepresidente)	D. Fernando Abril-Martorell Hernández (Consejero Delegado):
1	Cash Flow básico del Grupo	Cash Flow básico del Grupo	Cash Flow básico del Grupo
2	Ingresos de transformación del Grupo	Ingresos de transformación del Grupo	Ingresos de transformación del Grupo
3	n.a	Cash Flow básico de DTS	n.a
4	n.a	Ingresos de abonados de Canal+	n.a
5	n.a	Abonados Yomvi	n.a
6	n.a	Arbitraje cobrado	n.a

El pago del bono anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que el bono devengado en el ejercicio 2014 por los consejeros ejecutivos, conforme a las reglas anteriormente señaladas y determinado por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, se abonará de la siguiente forma: i) el bono del Presidente Ejecutivo, D. Juan Luis Cebrián Echarri, se abonará totalmente en metálico (en el ejercicio 2015); ii) el Consejero Delegado, D. Fernando Abril-Martorell Hernández, percibirá en 2015 parte de su bono en metálico y parte en acciones de PRISA; y iii) el bono del Vicepresidente, D. Manuel Polanco Moreno, se pagará en su totalidad en metálico en 2015.

El Consejo de Administración de PRISA propondrá a la próxima Junta Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2014, la adopción de un acuerdo que, en el marco de la política retributiva de la Compañía, permita la entrega de acciones a los consejeros y directivos en los ejercicios 2014 y siguientes.

Como ya se ha indicado, los consejeros ejecutivos tienen una retribución variable target cuya determinación anual se realiza en función de la consecución de objetivos cuantitativos (80%-60%) y cualitativos (40%-20%), este concepto viene determinado por sus respectivos contratos y en 2014 ascenderá a los siguientes importes:

i) D. Juan Luis Cebrián Echarri (Presidente ejecutivo del Consejo de Administración y de su Comisión Delegada): 1.000.000 de euros.

ii) D. Manuel Polanco Moreno (Vicepresidente de PRISA y Presidente de DTS, Distribuidora de Televisión Digital, S.A.): 275.000 euros.

iii) D. Fernando Abril-Martorell Hernández (Consejero Delegado): 850.000 euros en metálico y 2.125.000 euros en acciones.

2. Retribución variable plurianual:

(i) La política retributiva de la Compañía para incentivar y fidelizar a los miembros del Equipo Directivo comprendía un Plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP) de carácter plurianual y de ciclos solapados. De los tres consejeros ejecutivos, únicamente D. Manuel Polanco Moreno fue beneficiario del mismo

La Junta de Accionistas de PRISA celebrada el 22 de junio de 2013 autorizó al Consejo de Administración, bajo el punto undécimo de su orden del día, a poner en marcha un nuevo plan de incentivos a largo plazo para el equipo directivo del Grupo PRISA, consistente en la entrega de efectivo y de acciones de la Sociedad, en los términos aprobados por la propia Junta, y que sería aplicable durante los ejercicios 2013 a 2015 (el “ILP 2013-2015”), por lo que sustituyó y dejó sin efecto el tercer ciclo (2013-2015) del ILP aprobado en 2011. El Consejo de Administración no ha hecho uso de la referida autorización para poner en marcha el “ILP 2013-2015”, por lo que el citado acuerdo de la Junta ha quedado sin efecto.

El Consejo de Administración de PRISA, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, propondrá a la próxima Junta Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2014, la adopción de un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo que podrá incluir entre sus beneficiarios a algunos consejeros ejecutivos.

(ii) Conforme a los términos de su contrato con la Compañía, D. Juan Luis Cebrián Echarri tendrá derecho a percibir, en enero de 2016, un incentivo plurianual variable, pagadero en acciones de PRISA, por un valor equivalente a 1.000.000€, sujeto a (i’) su permanencia como Presidente Ejecutivo de PRISA hasta el 1 de enero de 2016 y (ii’) al cumplimiento por su parte de objetivos estratégicos de la Compañía fijados por el Consejo de Administración. Los objetivos de este incentivo plurianual serán el Cash Flow básico del Grupo y los ingresos de transformación del Grupo, acumulados de 2014 y 2015, con una ponderación del 60% y, por otro lado, el cumplimiento de los planes estratégicos, de los presupuestos y de la refinanciación de la compañía con una ponderación del 40%. El cumplimiento del hito 1 de la refinanciación de la Compañía, será un requisito obligatorio para el devengo del 40% de la retribución variable plurianual.

(iii) D. Fernando Abril-Martorell no percibe actualmente ningún tipo de retribución variable plurianual

Apartado A.7 del Informe:

	Presidente D. Juan Luis Cebrián Echarri	Vicepresidente D. Manuel Polanco Moreno	Consejero Delegado D. Fernando Abril- Martorell
Duración	Hasta el 31 de diciembre de 2018.	Indefinida.	Indefinida.
Preaviso a instancia del consejero	Tres (3) meses. Obligación de abonar a la Empresa la retribución correspondiente al período de preaviso incumplido. Percepción del retirement bonus.	Tres (3) meses.	Tres (3) meses. Obligación de abonar la retribución fija correspondiente al tiempo de preaviso incumplido.
Indemnización por terminación del contrato a instancia de la Sociedad	Retirement bonus	Preaviso de tres (3) meses. Indemnización equivalente a doce (12) meses de las últimas retribuciones fijas y variables	Preaviso de tres (3) meses. Indemnización equivalente a una anualidad de la última retribución fija y variable abonada.
Pactos de exclusividad y no	Exclusividad mientras ocupe la presidencia ejecutiva (compatible con el	Exclusividad durante la vigencia del contrato y	Exclusividad durante la vigencia del contrato, salvo autorización expresa del Consejo de

<p>conurrencia</p>	<p>desempeño de otros puestos dentro del Grupo PRISA, las actividades de creación literaria o artística, de tipo docente o académico (clases, conferencias, etc.), la administración de su patrimonio personal y las responsabilidades de administrador en empresas familiares o en organizaciones sin ánimo de lucro y, en especial, las derivadas de su condición de miembro de la Real Academia Española.</p> <p>Prohibición general de concurrencia al pasar a ejercer la presidencia no ejecutiva del Grupo.</p>	<p>prohibición general de concurrencia.</p>	<p>Administración, y específica prohibición de no concurrencia, salvo las empresas exceptuadas en el propio contrato.</p>
<p>No competencia post-contractual</p>	<p>Cuatro (4) años</p> <p>Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA, en particular, a las de PRISA.</p> <p>Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido a en los doce (12) meses anteriores a la fecha de contratación a la plantilla del Grupo PRISA; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo PRISA abandone el mismo.</p> <p>Compensación: retirement bonus.</p> <p>Incumplimiento: obligación de reintegrar el importe recibido en concepto de retirement bonus retirement bonus.</p>	<p>Un (1) año.</p> <p>Empresas de la competencia.</p> <p>Incumplimiento: obligación de indemnizar con una cantidad igual a seis (6) mensualidades del salario percibido en la fecha de cese.</p>	<p>Un (1) año</p> <p>Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA.</p> <p>Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido a en los doce (12) meses anteriores a la fecha de contratación a la plantilla del Grupo PRISA; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo PRISA abandone el mismo.</p> <p>Compensación: seis (6) mensualidades del último salario bruto, de carácter fijo, pagaderas en cuotas iguales a lo largo del plazo de duración del pacto de no competencia.</p> <p>Incumplimiento: obligación de reintegrar el importe de la compensación y, además, una indemnización en un importe igual a nueve (9) mensualidades de la retribución fija antes indicada.</p>