

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2014

**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

1. 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 y situación económica 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 2015.

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, con su redacción actual, se le asignan las responsabilidades siguientes:

- 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 tiene, además, las funciones que le atribuye el art.529 quince de la Ley de Sociedades de Capital (aprobado recientemente por la Ley 31/2014 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo).

El Comité de Nombramientos y Retribuciones está integrado por dos Consejeros externos independientes (su Presidente, D. Gregorio Maraón y Bertrán de Lis, y D. Alain Minc) y dos Consejeros externos dominicales (D. Borja Pérez Arauna y D<sup>a</sup> Agnès Noguera Borel).

#### 2. Aprobación de la Política de Retribuciones por el Consejo de Administración:

La Política de Retribuciones para 2015 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.

#### 3. Aprobación con carácter consultivo por parte de la Junta General de Accionistas:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital y demás normativa concordante (artículo 61 ter de la Ley del Mercado de Valores y artículo 12.2 de la Orden ECC/461/2013), este Informe de Política de Retribuciones se someterá a la aprobación, con carácter consultivo, de la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2015, y su texto completo se pondrá a disposición de los accionistas. Conforme al apartado 2 de la disposición transitoria de la Ley 31/2014 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, en caso de que la Junta General Ordinaria que se celebre en 2015 apruebe consultivamente este Informe de Política de Retribuciones, se entenderá que la política sobre remuneraciones contenida en el mismo ha resultado aprobada igualmente a los efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novecientos de la Ley de Sociedades de Capital, resultando dicho artículo de aplicación a la Sociedad desde ese momento.

#### 4. Asesoramiento Externo

Para definir el esquema retributivo del Consejero Delegado 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 prorrateadas trimestralmente, tomando como referencia el valor medio de cierre de cotización de la acción en el Mercado Continuo durante los treinta días hábiles inmediatamente anteriores al último día de cada trimestre natural, éste inclusive. La retribución en metálico se abona, también prorrateada, mensualmente.

Como ya se ha indicado en el apartado A.1 anterior, los Consejeros externos que perciban acciones en pago de su retribución fija, tendrán que mantener la titularidad de las mismas hasta el momento en que se produzca su cese como consejero. Esta obligación será aplicable a las entregas de acciones que se devenguen a partir de enero 2015.

ii. Retribución por participación en la Comisión Delegada: la retribución por este concepto también asciende a 75.000 euros anuales y se abona prorrateada 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 prorrateada mensualmente en metálico.

Como ya se ha indicado en el apartado A.1 anterior, los miembros del Comité de Transformación Tecnológica no perciben retribución fija anual por su pertenencia al Comité.

El importe total estimado para 2015, por los tres conceptos anteriores, es de aproximadamente 1.353.000 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). El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones podrá, en su caso, ajustar esta retribución, dentro de los límites autorizados por la Junta.

iv. Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités (Comités de Auditoría, de Nombramientos y Retribuciones, de Gobierno Corporativo y de Transformación Tecnológica): el importe de las dietas por asistencia a los Comités del Consejo es distinto para sus Presidentes y para sus vocales y se abona íntegramente en metálico.

El importe total estimado por este concepto, para el año 2015, es de aproximadamente 428.000 euros que, asimismo, podrá el Consejo de Administración ajustar, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

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 2015 ascenderá a los siguientes importes máximos:

i. D. Juan Luis Cebrián Echarri (Presidente Ejecutivo): 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. Jose Luis Sainz Díaz (Consejero Delegado): 750.000 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**

El contrato suscrito con el Presidente Ejecutivo, D. Juan Luis Cebrián Echarri, que entró en vigor el 1 de enero de 2014 (ver apartado A.7), prevé que, éste tiene 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 realiza de este modo una dotación acelerada de un sistema de previsión para su primer ejecutivo, conforme a la práctica de mercado en España, 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, que no será compatible con cualquier otro tipo de indemnización

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.

Puesto que la Compañía, siguiendo criterios de prudencia contable, ha registrado en el ejercicio 2014 una provisión que cubre el importe total del retirement bonus (6.000.000 €), se ha hecho constar la totalidad de dicho importe en la tabla c) del apartado D de este Informe.

**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:

1. Como ya se ha indicado en el apartado A. 5 anterior, en el supuesto de terminación anticipada del contrato de D. Juan Luis Cebrián Echarri a 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.

2. El contrato suscrito con el Consejero Delegado, D. Jose Luis Sainz Díaz prevé que, en caso de desistimiento unilateral por simple voluntad de la Sociedad o por incumplimiento por parte de ésta, el Sr. Sainz tendrá derecho a una indemnización equivalente a 15 meses de la retribución fija y variable anual, tomándose como referencia la última abonada.

3. 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 concurrencia, 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**

No aplica

**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:

PRISA 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. Jose Luis Sainz Díaz El riesgo principal de fallecimiento cuenta con un límite de edad de 75 años y los riesgos complementarios con capitales extra tienen un límite de edad de 65 años.

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. Jose Luis Sainz Díaz, 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 compañía pone a su disposición un importe que no excede de 50.000 euros anuales destinados al alquiler de residencia.

**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**

La Compañía ha eliminado el derecho a obtener una retribución variable anual garantizada.

Asimismo y como ya se ha hecho constar anteriormente en este Informe, el Consejo de Administración ha resuelto que las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad deberán tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría y que minoren dichos resultados (previsión que ha sido introducida en el Reglamento del Consejo).

Por otro lado, 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.

Se ha identificado dentro del mapa de riesgos de la compañía el porcentaje de ingresos de transformación digital sobre los ingresos tradicionales, es por ello que tanto en el presente ejercicio como en el siguiente se dará una mayor relevancia a los indicadores relacionados con la transformación digital en el sistema de retribución variable anual.

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 Ebitda, 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 120% 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 130% 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 objetivos de transformación digital de la compañía, 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 Cebrián Echarri y D. Jose Luis Sainz Díaz, siendo la diferencia que sus objetivos están vinculados a los resultados del Grupo y a los de la unidad de negocio de la que es Presidente.

Asimismo, como ya se ha hecho constar en apartados anteriores, el Reglamento del Consejo de Administración incluye la previsión de que las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad deberán tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría y que minoren dichos resultados.

El derecho a recibir el incentivo plurianual de D. Manuel Polanco Moreno y D. Jose Luis Sainz Díaz se entenderá extinguido, y ello con independencia de que se hubiesen cumplido los objetivos, en los siguientes supuestos:

1. En el supuesto de que en la fecha de abono del mismo, el Grupo se encuentre en cualquiera de las situaciones de insolvencia reguladas en la Ley Concursal, incluyendo, a estos efectos, la prevista en el artículo 5.bis de la citada Ley así como en el supuesto de que el Grupo se encuentre en desequilibrio patrimonial.
2. En el supuesto de que, durante la vigencia del Plan, el Partícipe incumpla el código de conducta así como el reglamento interno de conducta en materias relativas a los mercados de valores de PRISA y de su grupo de sociedades.
3. En el supuesto de que, a la finalización del Plan, el Partícipe reciba una evaluación deficiente. Dicha evaluación será realizada por el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Se entenderá por desempeño deficiente aquellas actuaciones en las se haya ocasionado un perjuicio relevante a la imagen o resultados de la Compañía.

La aplicación por parte de la Compañía de las condiciones resolutorias señaladas precisará de la elaboración de un informe por parte del Comité de Nombramientos y Retribuciones que justifique adecuadamente el incumplimiento, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración y comunicado al Consejero.

## **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 2015. La previsión de la política de retribuciones para los ejercicios posteriores es ir adaptando la actual política de retribuciones variables de los Consejeros ejecutivos a los objetivos estratégicos definidos por el Consejo de Administración, y la de todos los miembros del Consejo, en general, a las mejores prácticas de mercado y a la legislación que se encuentre en vigor en cada momento. En este sentido, como ya se ha indicado anteriormente, el Reglamento del Consejo de Administración de la Compañía está siendo objeto de revisión y previsiblemente será modificado para su adaptación, entre otros aspectos, a las nuevas normas introducidas en la Ley de Sociedades de Capital y a las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno de la CNMV, en materia retributiva.

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 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 retributivo 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". De este modo, los Consejeros ejecutivos no tendrían ninguna retribución variable garantizada contractualmente.

Junto a los elementos anteriores, se continuará en el análisis de la definición y determinación de la retribución fija, de acuerdo con los ya mencionados criterios internos y externos, procurando que sea suficientemente competitiva para, entre otras razones, evitar la asunción excesiva de riesgos.

Asimismo, la Compañía seguirá trabajando en fórmulas adicionales tendentes a la reducción de la exposición a riesgos excesivos y al ajuste de las remuneraciones variables a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, tales 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.

Finalmente, se pretende seguir mejorando en la claridad de la información facilitada a los accionistas, con el objetivo de hacer más comprensibles 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

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

Como ya se ha indicado en otros apartados de este Informe, la Compañía ha eliminado el derecho a obtener una retribución variable anual garantizada y, asimismo, se ha previsto en el Reglamento del Consejo que las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad deberán tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría y que minoren dichos resultados.

Adicionalmente, y como ya se ha indicado en el apartado A.4 anterior, dentro de la política retributiva de la Compañía, con la finalidad de alinear los intereses del equipo directivo de Grupo Prisa con los de sus accionistas y para incentivar y fidelizar a los miembros del Equipo Directivo, la Junta de Accionistas de PRISA celebrada el 28 de abril de 2014 aprobó un Plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP), con una duración total de tres años, a contar desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, en virtud del cual se podrá entregar a un colectivo específico de Consejeros ejecutivos de la Sociedad y de directivos clave del Grupo, un determinado número de acciones ordinarias de la Sociedad y una determinada cantidad en metálico, en función de su nivel de responsabilidad y de la contribución a los resultados del Grupo, en concepto de retribución variable ligada al cumplimiento de objetivos a largo plazo.

El cálculo de la liquidación del Plan y el pago en metálico y la entrega de acciones se realizarán dentro del ejercicio 2017, en los términos y condiciones que establezca, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración, quien determinará la fecha concreta de entrega de las acciones y del pago del importe en metálico. 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).

Asimismo, en cuanto a la retribución variable plurianual del Sr. Sainz para el periodo 2017-2018, el importe target será de hasta un millón de euros (500.000 € anualizado) en acciones y el precio de referencia de la acción será la media ponderada de su cotización en los treinta días anteriores al 1 de enero de 2017. Los objetivos cuantitativos y cualitativos para dicho periodo serán fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que deberá tener en cuenta el cumplimiento de los planes estratégicos de la compañía y el desempeño personal.

## 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

---

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
JOSE LUIS SAINZ DIAZ	Ejecutivo	Desde 22/07/2014 hasta 31/12/2014.
ROBERTO LAZARO ALCANTARA ROJAS	Dominical	Desde 24/02/2014 hasta 31/12/2014.
JOHN PATON	Independiente	Desde 24/02/2014 hasta 31/12/2014.
ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
EMMANUEL ROMAN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MANUEL POLANCO MORENO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN ARENA DE LA MORA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
NICOLAS BERGGRUEN	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 18/03/2014.
ARIANNA HUFFINGTON	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE LUIS LEAL MALDONADO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GREGORIO MARAÑON BERTRAN DE LIS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALAIN MINC	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
AGNES NOGUERA BOREL	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
BORJA JESUS PEREZ ARAUNA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CLAUDIO BOADA PALLERES	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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 2014	Total año 2013
ALAIN MINC	0	45	55	0	0	96	0	0	196	174
JUAN ARENA DE LA MORA	0	75	60	0	0	17	0	0	152	154
ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON	0	45	42	0	0	19	0	0	106	104
GREGORIO MARAÑON BERTRAN DE LIS	0	45	60	0	0	94	0	1	200	230
NICOLAS BERGGRUEN	0	9	5	0	0	0	0	0	14	63
MANUEL POLANCO MORENO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	194
CLAUDIO BOADA PALLERES	0	75	35	0	0	8	0	0	118	5
FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ	500	0	0	850	0	0	0	92	1.442	950
JOSE LUIS LEAL MALDONADO	0	75	33	0	0	9	0	0	117	120
ROBERTO LAZARO ALCANTARA ROJAS	0	38	30	0	0	64	0	0	132	0
JOHN PATON	0	64	27	0	0	0	0	0	91	0
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	1.000	0	0	810	0	0	0	68	1.878	1.573
JOSE LUIS SAINZ DIAZ	187	0	0	148	0	0	0	1	336	0
AGNES NOGUERA BOREL	0	45	48	0	0	19	0	0	112	117
ARIANNA HUFFINGTON	0	45	15	0	0	10	0	0	70	65
BORJA JESUS PEREZ ARAUNA	0	45	35	0	0	9	0	0	89	97
EMMANUEL ROMAN	0	45	40	0	0	9	0	0	94	97

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ALAIN MINC Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014							
	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 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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	
77.338	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 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014							
	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 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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	
77.338	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 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	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 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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	
76.547	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 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	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 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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	
67.881	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 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	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 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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	
67.881	0,00	30	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 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	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 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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	
67.881	0,00	30	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 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	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 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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	
76.547	0,00	30	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 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	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 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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	
12.338	0,00	7	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

**ROBERTO LAZARO ALCANTARA ROJAS**  
**Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	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 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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	
67.734	0,00	26	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 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	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 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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	
2.978.647	0,25	759	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 €)

<b>GREGORIO MARAÑÓN BERTRAN DE LIS</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		Ninguna	Ninguna
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
1	1	Ninguna	

<b>MANUEL POLANCO MORENO</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		Ninguna	Ninguna
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
0	3	Ninguna	

<b>FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			

<b>FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		Ninguna	Ninguna
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
9	15	Ninguna	

<b>JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		Ninguna	Ninguna
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
20	32	Ninguna	

<b>JOSE LUIS SAINZ DIAZ</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		Ninguna	Ninguna

<b>JOSE LUIS SAINZ DIAZ</b>			
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
1	0	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 2014	Total año 2013
MANUEL POLANCO MORENO	460	0	0	271	0	0	0	5	736	446
ARIANNA HUFFINGTON	0	51	0	0	0	0	0	0	51	49
JOHN PATON	0	51	0	0	0	0	0	0	51	0
JOSE LUIS SAINZ DIAZ	88	0	0	53	0	0	0	1	142	0

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JOSE LUIS SAINZ DIAZ

Retribución variable plurianual en acciones

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
31/03/2011	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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
675.904	0,27	184	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 €)

<b>MANUEL POLANCO MORENO</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		Ninguna	Ninguna
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
5	4	Ninguna	

<b>JOSE LUIS SAINZ DIAZ</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		Ninguna	Ninguna
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
1	0	Ninguna	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ALAIN MINC	196	30	0	226	0	0	0	0	226	204	0
JUAN ARENA DE LA MORA	152	0	0	152	0	0	0	0	152	154	0
EMMANUEL ROMAN	94	30	0	124	0	0	0	0	124	127	0
ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON	106	30	0	136	0	0	0	0	136	134	0
GREGORIO MARAÑON BERTRAN DE LIS	200	30	0	230	0	0	0	0	230	260	0
AGNES NOGUERA BOREL	112	30	0	142	0	0	0	0	142	147	0
NICOLAS BERGGRUEN	14	7	0	21	0	0	0	0	21	93	0
MANUEL POLANCO MORENO	0	0	0	0	736	0	0	736	736	640	0
CLAUDIO BOADA PALLERES	118	0	0	118	0	0	0	0	118	5	0
FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ	1.442	759	0	2.201	0	0	0	0	2.201	1.621	0
JOSE LUIS LEAL MALDONADO	117	0	0	117	0	0	0	0	117	120	0
BORJA JESUS PEREZ ARAUNA	89	30	0	119	0	0	0	0	119	127	0
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	1.878	0	0	1.878	0	0	0	0	1.878	2.142	0
ARIANNA HUFFINGTON	70	30	0	100	51	0	0	51	151	144	0
JOSE LUIS SAINZ DIAZ	336	0	0	336	142	184	0	326	662	0	0
ROBERTO LAZARO ALCANTARA ROJAS	132	26	0	158	0	0	0	0	158	0	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOHN PATON	91	0	0	91	51	0	0	51	142	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5.147</b>	<b>1.002</b>	<b>0</b>	<b>6.149</b>	<b>980</b>	<b>184</b>	<b>0</b>	<b>1.164</b>	<b>7.313</b>	<b>5.918</b>	<b>0</b>

## 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.

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 2014 ha ascendido a 809.935 euros.

ii. La retribución devengada por el Consejero Delegado D. Jose Luis Sainz Díaz por la consecución de los objetivos de 2014, ha ascendido a 201.133 euros.

iii. La retribución devengada por D. Fernando Abril-Martorell Hernández por la consecución de los objetivos de 2014 (parte proporcional al periodo enero-septiembre 2014, en el que desempeñó el cargo de Consejero Delegado de Prisa) ha ascendido a 759.257 euros (en acciones) y 850.000 euros en metálico.

iv. La retribución devengada por D. Manuel Polanco Moreno por la consecución de los objetivos de 2014 ha ascendido a 270.810 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
<b>Votos emitidos</b>	438.515.424	100,00%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	86.432.259	19,71%
<b>Votos a favor</b>	351.089.291	80,06%
<b>Abstenciones</b>	993.874	0,23%

## 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.

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

i) Nombramientos y Ceses durante el ejercicio 2014:

- D. Nicolás Berggruen presentó su dimisión como consejero de PRISA en marzo de 2014. Asimismo D. Fernando Abril-Martorell renunció a su cargo de Consejero Delegado con efectos 30 de septiembre de 2014, aunque permanece como consejero de la Compañía.

- D. Roberto Alcántara y D. John Paton fueron nombrados Consejeros de PRISA en el consejo celebrado el 24 de febrero de 2014 (y posteriormente ratificados por la Junta de Accionistas celebrada el 28 de abril).

- D. Jose Luis Sainz Díaz fue nombrado consejero de PRISA el 22 de julio de 2014 y asumió el cargo de Consejero Delegado el 1 de octubre de 2014.

ii) Retribución variable plurianual:

De acuerdo con lo indicado en el apartado A.4 de este Informe, los Consejeros ejecutivos cuentan con los distintos tipos de retribuciones plurianuales que se hacen constar a continuación. Puesto que su devengo está condicionado al cumplimiento de determinadas condiciones no se ha producido el devengo de cantidad alguna, por algunos de dichos conceptos, en el ejercicio 2014 y por lo tanto no se han reflejado en los cuadros del epígrafe D de este informe, sin perjuicio de los gastos contables que se hayan registrado en la cuenta de resultados. Por este motivo, el importe de la retribución total por los consejeros que se hace constar en el apartado D de este Informe, en la que se sigue el criterio de devengo fijado en la "Circular 4/2013 de la CNMV, por el que se establece el modelo de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas", difiere del importe total de las retribuciones de los consejeros que se hacen constar en la Memoria de las Cuentas Anuales y en la Información Financiera Semestral del ejercicio 2014, que se corresponde a la provisión contable:

- Incentivo plurianual D. Juan Luis Cebrián, a percibir en enero de 2016, en acciones, por un valor equivalente a 1.000.000 €. Al no haberse producido su devengo, no está incluido en las tablas del epígrafe D de este Informe.

A este respecto se hace constar que en la Información Financiera correspondiente al primer semestre 2014, que PRISA publicó en julio 2014, se explicaba que en la cuenta de resultados del primer semestre 2014 se había registrado un gasto por importe de 125 miles de euros por este concepto.

- Incentivo plurianual variable de D. Jose Luis Sainz Díaz, reconocido en su contrato con PRISA, para el periodo 2014-2016. Al no haberse producido su devengo, no está incluido en las tablas del epígrafe D de este Informe.

- El importe devengado por el segundo ciclo, periodo 2012-2014, del Incentivo a Largo Plazo (ILP) de 2011 y que se liquidará, en acciones, en 2015, por las funciones ejecutivas desempeñadas por D. Jose Luis Sainz Díaz en Prisa Noticias y Prisa Radio y que hasta el momento se reportaba siguiendo el criterio de provisión contable, está incluido en las tablas del epígrafe D de este Informe (ver apartados A.4 y C.1). 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.

- Incentivo a Largo Plazo (ILP) de D. Manuel Polanco, aprobado en la Junta de Accionistas de abril 2014 y que se liquidará en 2017 en virtud del cumplimiento de los objetivos aprobados. Al no haberse producido su devengo, no está incluido en las tablas del epígrafe D de este Informe.

Asimismo, en relación con la retribución que se ha liquidado en acciones en 2014 por el primer ciclo (periodo 2011-2013) del Incentivo a Largo Plazo (ILP) aprobado en la Junta de Accionistas de junio de 2011 y del cual eran beneficiarios D. Manuel Polanco Moreno y D. Jose Luis Sainz (ver epígrafe C.1. de este Informe), se hace constar que la información incluida en los Informes de Remuneraciones de los ejercicios 2011, 2012 y 2013 seguía el criterio de provisión contable y no el de devengo fijado por la citada Circular 4/2013. Dicha retribución no está incluida en las tablas del apartado D de este Informe, por cuanto que ha liquidado (que no devengado) en el ejercicio 2014.

-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 2014" se han computado las acciones devengadas en el ejercicio 2014, aunque a 31 de diciembre de 2014 no han sido entregadas en su totalidad.

iii) El precio de las "acciones entregadas durante el ejercicio 2014" a los Consejeros no ejecutivos no es un precio único. Hay cuatro precios, correspondientes a cada uno de los trimestres del ejercicio 2014 (0,42€, 0,36€, 0,27€ y 0,26€).

iv) Para calcular el número de acciones devengadas por D. Fernando Abril-Martorell (Consejero Delegado hasta septiembre de 2014) por la retribución variable anual, se ha valorado la consecución de objetivos anuales, lo que ha determinado un importe bruto de 759 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.

v) Para calcular el número de acciones teóricas devengadas por D. Jose Luis Sainz por el Ciclo II del ILP, se ha utilizado un importe target de 275.000 euros, lo que ha determinado un importe bruto de 183.981 euros de retribución variable en especie. que se corresponde con un número de acciones teóricas de 675.904. 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 lo siguiente:

i) 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.

ii) Asimismo, se incluye la cantidad de 83.320 Euros que D. Fernando Abril-Martorell ha devengado en el ejercicio 2014, en compensación por el pacto de no competencia contractual, activado tras el cese en su cargo de Consejero Delegado de la Compañía. Como ya se ha indicado en el apartado C.1 de este Informe, la cantidad de 333.320 € que se corresponde a dicho concepto, se pagará en doce cuotas iguales a lo largo de la anualidad en la que se ha establecido la duración del pacto de no competencia.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2015.

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**

### **PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.**

#### **Apartado A.1 del Informe:**

El presente informe se refiere a PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. (en adelante PRISA, la Sociedad o la Compañía).

#### 1. Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

Los Estatutos Sociales (artículos 19 y 25) y el Reglamento del Consejo de Administración de PRISA (artículos 33, 34 y 35), contienen el régimen general aplicable a las retribuciones de los Consejeros.

El Consejo de Administración de PRISA ha aprobado la política de retribuciones para 2015, dentro de dicho marco general y teniendo en cuenta los siguientes principios:

- El Consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva.
- El importe de la retribución del Consejero independiente debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación pero que, al mismo tiempo, no constituya un obstáculo para su independencia.

El Consejo de Administración ha tenido también en cuenta los siguientes principios en materia de retribuciones que, a propuesta de los Comités de Gobierno Corporativo y de Nombramiento y Retribuciones, serán previsiblemente incorporados al Reglamento del Consejo de Administración que actualmente está siendo objeto de revisión por el Consejo :

- La retribución de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- En todo caso, las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad deberán tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría y que minoren dichos resultados.

La retribución de los Consejeros 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 2015, al igual que en ejercicios anteriores, es distinta según se refiera a Consejeros ejecutivos o no ejecutivos.

El Consejo de Administración cuenta con 13 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. Jose Luis Sainz Díaz , y el Vicepresidente de PRISA y Presidente de DTS, Distribuidora de Televisión Digital, S.A., D. Manuel Polanco Moreno).

Como se detalla a continuación, 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 Sociedad. Asimismo, existen restricciones para la realización de transacciones sobre dichos valores para todos aquellos Consejeros y directivos que puedan disponer de información privilegiada.

Las entregas de acciones realizadas durante el ejercicio 2014 y las que se efectúen hasta abril de 2019, tienen cobertura en el acuerdo adoptado por la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2014, por el que se autoriza la entrega de acciones de la Sociedad en pago de las retribuciones de los Consejeros de la Sociedad y de un grupo definido de directivos de Grupo Prisa.

## 2. Conceptos Retributivos 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. Dicho límite permanecerá vigente en tanto la Junta General no apruebe su modificación.

A propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, este límite máximo no se ha actualizado desde su fijación y tampoco será actualizado para el ejercicio 2015.

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 2015 ha quedado fijada en los siguientes conceptos retributivos, con las variaciones que también se detallan, respecto del ejercicio 2014:

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.

El Consejo de Administración de PRISA, a propuesta del Comité de Gobierno Corporativo y previo informe favorable del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en el marco de la política retributiva de la Sociedad y con el objetivo de dar cumplimiento a una recomendación del Código Unificado de Buen Gobierno de la CNMV, ha acordado establecer, para los Consejeros externos que perciban acciones en pago de su retribución fija, la obligación de mantener la titularidad de las mismas hasta el momento en que se produzca su cese como consejero. Esta obligación será aplicable a las entregas de acciones que se devenguen a partir de enero 2015.

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

El Comité de Transformación Tecnológica, constituido en octubre de 2014, cuenta entre sus miembros con dos Consejeros ejecutivos y dos Consejeros no ejecutivos. Ninguno de los Consejeros percibirán retribución fija anual por su pertenencia al mismo.

iii. Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités (Comisión Delegada, Comité de Auditoría, Comité de Nombramientos y Retribuciones, Comité de

Gobierno Corporativo y Comité de Transformación Tecnológica), que también se abona en metálico a los Consejeros no ejecutivos.

Además de las retribuciones anteriores, los Consejeros no ejecutivos 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.

### 3. Conceptos retributivos 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 (anual y plurianual).
- iii. Remuneraciones en especie
- iv. Indemnización por terminación de contrato
- v. Compensación por no competencia post-contractual

### 4. Mix Retributivo de los Consejeros ejecutivos:

La importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (el “mix retributivo”, para cuya determinación se ha considerado la retribución fija 2015, la retribución variable target anual de 2015 y la retribución variable a largo plazo target anualizada correspondiente a 2015) es la siguiente respecto a cada uno de los Consejeros ejecutivos:

- i. El mix retributivo de D. Juan Luis Cebrián Echarri (Presidente Ejecutivo) 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 52% de retribución fija, un 31% de retribución variable anual y un 17% de retribución variable a largo plazo.
- iii. El mix retributivo de D. Jose Luis Sainz Díaz (Consejero Delegado) es un 41% de retribución fija, un 41% de retribución variable anual y un 18% de retribución variable a largo plazo.

En el informe sobre remuneraciones del ejercicio anterior quedó explicada la política de remuneraciones para el ejercicio 2014 aplicable al entonces Consejero Delegado de la Compañía, D. Fernando Abril-Martorell Hernández, quien cesó en dicho cargo el 30 de septiembre de 2014.

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 del Informe:**

Únicamente la política de retribuciones de los Consejeros ejecutivos comprende, además de una retribución fija, conceptos 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 2015, los objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo ponderan de la siguiente forma:

<b>Consejero Ejecutivo</b>	<b>Objetivos cuantitativos</b>	<b>Objetivos cualitativos</b>
D. Juan Luis Cebrián Echarri (Presidente ejecutivo)	60%	40%
D. Manuel Polanco Moreno (Vicepresidente)	80%	20%
D. Jose Luis Sainz Díaz (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 con métricas independientes exigiéndose un mínimo de cumplimiento en cada una de las métricas para su integración del bono anual. El máximo de pago es de un 120% para las métricas excepto para los ingresos de transformación (ingresos digitales, nuevos negocios, ...), cuyo nivel máximo de pago es de un 130%.

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 objetivos de transformación digital de la compañía, 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 2015 se realizará utilizando un sistema de métricas independientes, con unos determinados 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 2015 son:

<b>Objetivo</b>	<b>D. Juan Luis Cebrián Echarri (Presidente ejecutivo)</b>	<b>D. Manuel Polanco Moreno (Vicepresidente)</b>	<b>D. Jose Luis Sainz Díaz (Consejero Delegado):</b>
1	EBITDA del Grupo	EBITDA del Grupo	EBITDA del Grupo
2	Ingresos de Transformación del Grupo	Ingresos de Transformación del Grupo	Ingresos de Transformación del Grupo
3		EBITDA Canal+	
4		Ingresos de abonados – Provisión de insolvencias	

El pago del bono anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que los bonos devengados en el ejercicio 2015 por los Consejeros ejecutivos, conforme a las reglas anteriormente señaladas y aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, se abonarán en todos los casos totalmente en metálico en el primer semestre del ejercicio 2016.

La retribución variable target de los Consejeros ejecutivos es la que se establece en las condiciones de sus respectivos contratos.

En 2015 los importes de las retribuciones variables target serán los siguientes:

- i) D. Juan Luis Cebrián Echarri (Presidente Ejecutivo): 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. Jose Luis Sainz Díaz (Consejero Delegado): 750.000 euros

## 2. Retribución variable plurianual:

- i) Presidente Ejecutivo (D. Juan Luis Cebrián Echarri):

Conforme a los términos de su contrato con la Compañía, el Sr. Cebrián tendrá derecho a percibir, en enero de 2016, un incentivo plurianual variable, pagadero en acciones de PRISA, por un valor de hasta 1.000.000 de euros, 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 imprescindible para el devengo del 40% de la retribución variable plurianual.

- ii) Consejero delegado (D. Jose Luis Sainz Díaz):

La liquidación del Ciclo II, periodo 2012- 2014, del Plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP) de 2011, y del cual es beneficiario el Sr. Sainz por el ejercicio de sus funciones ejecutivas en Prisa Noticias y Prisa Radio, se realizará en 2015. La retribución correspondiente al Sr. Sainz asciende a 183.981 € (675.904 acciones teóricas de PRISA). El Número de Acciones Teóricas a asignar al Sr. Sainz convertibles en acciones a la finalización del Plan, se ha determinado teniendo en cuenta como precio de referencia el precio medio de cierre de las acciones de Prisa en la Bolsa de

Madrid en los 30 días hábiles bursátiles anteriores al 31 de diciembre de 2012 (incluido), siendo este valor de 0,2722 céntimos de euro.

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.

Se hace constar que si bien dicha retribución ha sido devengada por el Sr. Sainz por las funciones desempeñadas, hasta septiembre 2014, como ejecutivo de Prisa Noticias y Prisa Radio, se ha incluido la totalidad (183.981 €) en las tablas del apartado D de este Informe.

Asimismo, conforme a los términos de su contrato con la Compañía, el Sr. Sainz tendrá derecho a percibir un incentivo plurianual variable, pagadero en acciones de PRISA, sujeto al cumplimiento de los planes estratégicos de la Compañía:

- Para el periodo 2014-2016, en línea con los términos del Plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP) aprobados por la Junta General Ordinaria celebrada el 28 de abril de 2014, el plazo de generación del incentivo será de tres años (2014, 2015 y 2016), el importe target a percibir será de hasta un millón de euros en acciones y el valor de referencia de la acción para su cálculo será de 0,4193 euros (2.384.927 acciones de la Sociedad), conforme al acuerdo de la Junta General de accionistas mencionado, el límite máximo de acciones a entregar será de un 110% del incentivo para un 110% de cumplimiento de objetivos, siendo el mínimo de cumplimiento exigido de un 80%, correspondiendo un 50% del incentivo en función del cumplimiento de objetivos .

Los parámetros para evaluar el grado de consecución de los objetivos se determinará en función del cumplimiento del “Cash Flow” Básico del Grupo (EBITDA, menos provisiones, menos CAPEX) ponderando un 100% y la permanencia hasta el 31 de diciembre de 2016.

- Para el periodo 2017-2018, el importe target será de hasta un millón de euros (en acciones y el precio de referencia de la acción será la media ponderada de su cotización en los treinta días anteriores al 1 de enero de 2017.

Los objetivos cuantitativos y cualitativos, para dicho periodo serán fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que deberá tener en cuenta el cumplimiento de los planes estratégicos de la compañía y el desempeño personal.

iii) Vicepresidente (D. Manuel Polanco Moreno):

El Sr. Polanco es beneficiario del ILP que, dentro de la política retributiva de la Compañía, con la finalidad de alinear los intereses del equipo directivo de Grupo Prisa con los de sus accionistas y para incentivar y fidelizar a los miembros del Equipo Directivo, fue aprobado por la Junta de Accionistas de PRISA celebrada el 28 de abril de 2014. El ILP tiene una duración total de tres años, a contar desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, y en virtud del mismo se podrá entregar a Consejeros ejecutivos de la Sociedad y a un colectivo específico de directivos clave del Grupo, un determinado número de acciones ordinarias Clase A de la Sociedad y una determinada cantidad en metálico, en función de su nivel de responsabilidad y de la contribución a los resultados del Grupo, en concepto de retribución variable ligada al cumplimiento de objetivos a largo plazo.

El cálculo de la liquidación del ILP y el pago en metálico y la entrega de acciones se realizarán dentro del ejercicio 2017, en los términos y condiciones que establezca, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración, quien determinará la fecha concreta de entrega de las acciones y del pago del importe en metálico.

De los tres Consejeros ejecutivos, únicamente D. Manuel Polanco Moreno es actualmente beneficiario del ILP.

Dentro del ILP, el importe target a percibir por el Sr. Polanco será de hasta 450.000 euros, pagadero en un 80% en metálico y un 20% en acciones. El valor de referencia de la acción a estos efectos será de 0,4193 euros, conforme al acuerdo de la Junta General de accionistas de 28 de abril de 2014 que aprobó el ILP. El límite máximo de acciones a entregar será de un 110% del incentivo para un 110% de cumplimiento de objetivos, siendo el mínimo de cumplimiento exigido de un 80%, correspondiendo un 50% del incentivo en función del cumplimiento de objetivos.

Los parámetros para evaluar el grado de consecución de los objetivos se determinará en función del cumplimiento del "Cash Flow" Básico del Grupo (EBITDA, menos provisiones, menos CAPEX) ponderando un 100% y la permanencia en el Grupo hasta el 31 de diciembre de 2016.

### 3. Cobertura para la entrega de acciones en pago de la retribución variable plurianual:

Como ya se ha indicado en el apartado A.1 de este Informe, la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2014 autorizó la entrega de acciones de la Sociedad como pago de las retribuciones de los Consejeros de la Sociedad y de un grupo definido de directivos de Grupo Prisa. Dentro de los supuestos amparados por dicho acuerdo se prevé la entrega de acciones a los Consejeros ejecutivos en pago de la retribución variable a largo plazo (incentivo a largo plazo), incluyéndose expresamente a estos efectos el ILP referido anteriormente y aprobado también en dicha Junta, cuando se acuerde que ésta sea satisfecha total o parcialmente en acciones de PRISA.

### 4. Extinción anticipada y retribución variable:

#### i) Contrato del Presidente Ejecutivo (D. Juan Luis Cebrián Echarri):

En caso de extinción anticipada del contrato entre la Compañía y el Sr. Cebrián, salvo cuando la resolución del mismo fuera decidida por la Compañía por haber incurrido el Presidente Ejecutivo en cualquiera de las conductas que la legislación laboral vigente previene como causas justas de despido, éste percibirá la parte del bono anual devengada en proporción al tiempo trabajado durante el ejercicio, siempre y cuando se alcanzasen los objetivos previstos en cada caso.

Como ha quedado expuesto, es requisito imprescindible para el devengo de la retribución variable plurianual la permanencia del Sr. Cebrián como Presidente Ejecutivo de PRISA hasta el 1 de enero de 2016.

#### ii) Contrato del Consejero Delegado (D. Jose Luis Sainz Diaz):

En caso de extinción del contrato entre la Compañía y el Sr. Sainz por cualquier causa no imputable al Consejero Delegado, éste percibirá la parte del bono anual y de la retribución plurianual devengadas en proporción al tiempo trabajado durante el ejercicio o el periodo plurianual relevante, respectivamente, y siempre y cuando se alcanzasen los objetivos previstos en cada caso.

En cualquier caso, no se abonará la retribución variable correspondiente al ejercicio en que causara baja, si ésta fuera decidida por la empresa por incumplimiento de las obligaciones del mismo, o por dimisión o baja voluntaria del propio Consejero Delegado, salvo que en este último supuesto dicha dimisión o baja se produjera en los últimos dos meses del ejercicio, en cuyo caso de percibirá la parte proporcional de la retribución variable que corresponda, siempre que se alcanzasen los objetivos anuales previstos.

En ningún caso se abonará la retribución variable anual correspondiente al ejercicio en que se extinguiera el contrato, ni la retribución variable plurianual correspondiente al periodo relevante, si la resolución del contrato fuera decidida por la Compañía por haber incurrido el Consejero

Delegado en cualquiera de las conductas que la legislación laboral vigente previene como causas justas de despido.

iii) Contrato del Vicepresidente (D. Manuel Polanco Moreno):

En los supuestos de pérdida o suspensión de los derechos del plan de Retribución Variable Anual, no tendrá derecho a compensación alguna en concepto de indemnización por daños y perjuicios.

Solo se producirá la pérdida del derecho a la retribución variable anual, en los siguientes casos:

a) Dimisión antes del 31 de diciembre del ejercicio en curso.

b) Despido por cualquier causa, declarado procedente por la autoridad judicial. Si el despido fuera declarado improcedente, la Retribución Variable Anual será liquidada, proporcionalmente al tiempo transcurrido del ejercicio económico, sobre el valor de su "Bono de Referencia" y la consecución real de objetivos

No se abonará la retribución variable plurianual cuando voluntariamente hubiera cesado en el puesto. Dicha pérdida de derechos se producirá en el momento en se notifique la dimisión o la resolución de su contrato; o fuera despedido procedentemente o cuyo contrato fuera resuelto mediando justa causa. Dicha pérdida de derechos se producirá desde el día en que se les notificó el despido o la resolución del contrato y no tendrá derecho a recibir compensación alguna en concepto de Incentivo plurianual.

En caso de fallecimiento o invalidez que obligue a cesar en sus funciones, incapacidad temporal por enfermedad o accidente, el Sr. Polanco o sus herederos percibirán la parte proporcional del incentivo generado. En este sentido, el Incentivo se prorrateará en función del tiempo efectivamente trabajado desde la fecha de inicio del plan. En caso de excedencia forzosa, jubilación, prejubilación o circunstancia similar al amparo de un plan de empresa, despido improcedente o resolución de contrato con derecho a indemnización, no tendrá derecho a la percepción del incentivo. No obstante, en los casos anteriores el Comité de Nombramientos y Retribuciones podrá establecer si el Sr. Polanco mantendrá todo o parte del Incentivo y en qué condiciones. Cuando la extinción de la relación laboral tenga lugar por mutuo acuerdo o por obtener una excedencia no referida en ninguno de los apartados anteriores, se estará a lo pactado en el acuerdo de extinción o excedencia.

#### **Apartado A.7 del Informe:**

	<b>Presidente D. Juan Luis Cebrián Echarri</b>	<b>Vicepresidente D. Manuel Polanco Moreno</b>	<b>Consejero Delegado D. Jose Luis Sainz Diaz</b>
<b>Duración</b>	Hasta el 31 de diciembre de 2018.	Indefinida.	Hasta el 30 de septiembre de 2019
<b>Preaviso a instancia del consejero</b>	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.

<p><b>Indemnización por terminación del contrato a instancia de la Sociedad</b></p>	<p>Retirement bonus</p>	<p>Preaviso de tres (3) meses.</p> <p>Indemnización equivalente a doce (12) meses de las últimas retribuciones fijas y variables</p>	<p>Preaviso de tres (3) meses.</p> <p>Indemnización equivalente a quince (15) meses de la última retribución fija y variable abonada.</p>
<p><b>Pactos de exclusividad y no concurrencia</b></p>	<p>Exclusividad mientras ocupe la presidencia ejecutiva (compatible con el 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.</p>	<p>Exclusividad durante la vigencia del contrato y prohibición general de concurrencia.</p>	<p>Exclusividad durante la vigencia del contrato, salvo autorización expresa del Consejo de Administración, y específica prohibición de no concurrencia, salvo las empresas exceptuadas en el propio contrato.</p>
<p><b>No competencia post-contractual</b></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</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 en los doce (12) meses</p>

	<p>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>anteriores a la fecha de extinción del contrato 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 seis (6) mensualidades de la retribución fija recibida.</p>
--	--	--	---

### **Apartado C.1 del Informe:**

La política retributiva efectivamente aplicada durante el ejercicio 2014 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 sometida a votación, con carácter consultivo, bajo el punto décimo del orden del día de la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2014.

Como hechos posteriores, cabe destacar que, en octubre de 2014 (i) D. Fernando Abril-Martorell cesó como Consejero Delegado y fue sustituido en ese cargo por D. Jose Luis Sainz Díaz (cuyos conceptos retributivos evidentemente no estaban incluidos en la política retributiva aprobada por el Consejo para 2014); y (ii) se constituyó el Comité de Transformación Tecnológica que, si bien no ha dado lugar al pago de retribución fija anual a sus miembros, sí ha supuesto el pago a los Consejeros no ejecutivos que la integran de dietas por asistencia a las dos reuniones celebradas en 2014 desde su constitución.

A continuación se hace un resumen de los conceptos que han constituido el paquete retributivo de los Consejeros, en el ejercicio 2014:

#### **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. Como se ha señalado, los Consejeros no ejecutivos que integran el Comité de Transformación Tecnológica, si bien no han

percibido una retribución fija anual por su pertenencia al mismo, sí han percibido dietas por asistencia a las reuniones celebradas desde su constitución.

Asimismo, D<sup>a</sup> Arianna Huffington y D. John Paton percibieron 51.070,40 euros, cada uno, 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 Cebrián Echarri:

El Sr. Cebrián ha devengado una retribución fija anual en metálico y una retribución anual variable (pagadera en metálico en 2015).

Asimismo, con arreglo a lo ya indicado en el apartado A.10 anterior, la Compañía ha satisfecho la cantidad de 48.000 euros en concepto de alquiler de vivienda del Sr. Cebrián.

##### ii. Retribución devengada por el Consejero Delegado D. Jose Luis Sainz Díaz:

El Sr. Sainz ha devengado una retribución fija anual en metálico, una retribución variable anual en función de objetivos, pagadera en metálico y, asimismo, ha devengado la retribución correspondiente al ciclo II, periodo 2012/2014, del incentivo a largo plazo (ILP) aprobado en la Junta de junio de 2011, que se liquidará en 2015.

Puesto que el Sr. Sainz comenzó a prestar sus servicios como Consejero Delegado de PRISA el 1 de octubre de 2014 y que, inmediatamente antes de dicha fecha desempeñaba los cargos de Presidente de Prisa Noticias, Consejero Delegado de Diario El País y Consejero Delegado de Prisa Radio, la retribución variable anual que le corresponde durante el año 2014 se ha liquidado conforme a lo establecido en el contrato de arrendamiento de servicios que tenía en vigor con anterioridad al 1 de octubre de 2014, junto con la parte proporcional que le corresponde por el desempeño como Consejero Delegado de Prisa durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, tomando como referencia el bono target que será aplicable a partir del 1 de enero de 2015.

Adicionalmente, se hace constar que al Sr. Sainz se le ha liquidado en 2014 el ciclo I, periodo 2011/2013, del incentivo a largo plazo (ILP) aprobado en la Junta de junio de 2011. La retribución que ha percibido por este concepto (149.156 acciones de PRISA), se ha liquidado en el ejercicio 2014 y no se ha reflejado en la sección D de este informe. El reporte de esta retribución se ha realizado respecto de los ejercicios 2011, 2012 y 2013 siguiendo criterios de provisión contable y no el criterio de devengo fijado por la CNMV en su Circular 4/2013.

La sección D de este informe detalla las retribuciones devengadas por el Sr. Sainz desde que asumió el cargo de Consejero de PRISA, el 22 de julio de 2014 (desde dicha fecha y hasta el 30 de septiembre de 2014 por sus funciones ejecutivas en Prisa Noticias y en Prisa Radio y, a partir del 1 de octubre de 2014, como Consejero Delegado de PRISA). Las retribuciones devengadas por el Sr. Sainz con anterioridad al 22 de julio de 2014 (retribución fija y retribución variable anual) serán incluidas en la retribución global de los miembros de la alta dirección de PRISA, de la que se da cuenta en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la información financiera de la Compañía.

No obstante lo anterior y como ya se ha indicado en el apartado A.4 de este Informe, la retribución que ha devengado el Sr. Sainz por el II Ciclo (2012-2014) del ILP, en el desempeño de sus funciones como ejecutivo de Prisa Noticias y Prisa Radio, se ha incluido en su totalidad en las tablas del apartado D de este Informe.

##### 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 en 2015).

Adicionalmente, y en línea con lo que ya se ha explicado para el Sr. Sainz, se hace constar que al Sr. Polanco se le ha liquidado en 2014 el ciclo I, periodo 2011/2013, del incentivo a largo plazo (ILP) aprobado en la Junta de junio de 2011. La retribución que ha percibido por este concepto (208.673 acciones de PRISA), se ha entregado en el ejercicio 2014 y no se ha reflejado en la sección D de este informe. El reporte de esta retribución se ha realizado respecto de los ejercicios 2011, 2012 y 2013 siguiendo criterios de provisión contable y no el criterio de devengo fijado por la CNMV en su Circular 4/2013.

iv) Retribución devengada por D. Fernando Abril-Martorell (consejero no ejecutivo) durante el periodo en el que desempeñó el cargo de Consejero Delegado de Prisa:

Entre enero y septiembre de 2014 el Sr. Abril-Martorell ha devengado una retribución fija anual en metálico, una retribución anual variable en función de objetivos, pagadera en metálico y mediante la entrega de acciones de la Sociedad y, además, una compensación por el pacto de no competencia postcontractual activado tras el cese en su cargo de Consejero Delegado de la Compañía, por importe de 333.320,75 Euros y que se satisfará en doce cuotas iguales (en el ejercicio 2014 se le han abonado 83.330,25 euros por este concepto).

Pago de la retribución anual variable de los Consejeros ejecutivos:

La retribución variable anual devengada en 2014 y pagadera en 2015 cuenta con objetivos de carácter cuantitativo que ponderan entre un 60% y un 80% y de carácter cualitativo que ponderan entre un 20% y un 40%. 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 2014, 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 entre el 60%-80% para una consecución del 100% de los objetivos establecidos. Adicionalmente, existe un objetivo cualitativo con una ponderación de entre el 20%-40% 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 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 pagará en su totalidad en metálico en 2015.

La retribución variable del Presidente se divide en 60% por objetivos cuantitativos (80% cash flow básico del grupo 20% ingresos de transformación del grupo) y 40% objetivos cualitativos

vinculados al cumplimiento de los planes estratégicos, de los presupuestos y refinanciación de la compañía y en particular, de los hitos previstos en la refinanciación y disminución de la deuda.

El target asciende a 1.000.000 euros, siendo el importe agregado de consecución de 809.935 euros.

La retribución devengada por D. Juan Luis Cebrián Echarri por la consecución de los objetivos de la Compañía ha ascendido a 809.935 euros: un 40,99% de consecución de los objetivos cuantitativos (dicha parte es objetiva) y un 40% en relación a la evaluación cualitativa (valoración consecución objetivos previamente fijados).

Con respecto a la evaluación cualitativa, el Comité de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han dispuesto de criterios suficientes para valorar el desempeño profesional de D. Juan Luis Cebrián Echarri en 2014. Así, D. Juan Luis Cebrián Echarri ha tenido un papel fundamental en operaciones llevadas a cabo por la compañía tales como la venta de acciones de Mediaset España por un importe de 483 millones de euros utilizados para amortizar deuda con un descuento medio del 25%; la venta del negocio de Ediciones Generales por un importe de 52 millones de euros; la ampliación de capital de Occher por importe de 100 millones de euros con una importante prima y la venta de DTS a Telefónica, que se formalizó en junio de 2014, sujeta a la aprobación por las autoridades de competencia. Estas operaciones han permitido reducir 777 millones de euros de deuda en 2014 habiéndose conseguido un descuento medio del 25% y, en el caso de la operación de venta de DTS, ésta era uno de los pilares fundamentales sobre el que descansaba la estructura de refinanciación aprobada por los bancos en diciembre de 2013, en tanto y cuanto su venta era fundamental para garantizar la viabilidad y sostenibilidad del grupo a largo plazo y el cumplimiento de los compromisos asumidos con las entidades acreedoras.

ii) El bono del Consejero Delegado, D. Jose Luis Sainz Díaz, se pagará en su totalidad en metálico en 2015 de la siguiente forma:

- Como ejecutivo de Prisa Noticias y Prisa Radio (por el periodo comprendido entre el 22 de julio y el 30 de septiembre de 2014: El 100% de la retribución variable anual devengada por D. Jose Luis Sainz Díaz se determina al 50% respectivamente por la consecución de los objetivos de 2014 de PRISA NOTICIAS y de PRISA RADIO. La consecución ha ascendido a un 62,98 % para la parte de la consecución de los objetivos cuantitativos de PRISA NOTICIAS (incluido un 17,08% vinculado a objetivos de Grupo) y un 56,33 % por parte de la consecución de los objetivos cuantitativos de PRISA RADIO (incluido un 17,08% vinculado a objetivos de Grupo), y un 20% en relación a la evaluación cualitativa para ambas unidades.

El target anual asciende a 465.000 euros, siendo el importe devengado correspondiente a este período de 53.434 euros.

- Como consejero delegado de PRISA (por el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2014): la retribución devengada por D. Jose Luis Sainz Díaz por la consecución de los objetivos de la Compañía ha ascendido a un 54,66 % para la consecución de los objetivos cuantitativos y un 25% en relación a la evaluación cualitativa.

El target anual asciende a 750.000 euros, siendo el importe devengado correspondiente a este período de 147.699 euros.

iii) El bono del Vicepresidente, D. Manuel Polanco Moreno, se pagará en su totalidad en metálico en 2015.

La retribución devengada de D. Manuel Polanco Moreno por la consecución de los objetivos de 2014 en función del nivel de consecución agregada de los objetivos de PRISA y DTS ha ascendido a un 98,48%: 13,67% por parte de la consecución de los objetivos de grupo, un 64,81%

por parte de la consecución de los objetivos de DTS y un 20% en relación a la evaluación cualificada.

El target asciende a 275.000 euros, siendo el importe agregado de consecución de 270.810 euros.

iv) El bono del Consejero D. Fernando Abril-Martorell Hernández (Consejero Delegado de Prisa hasta el 30 de septiembre de 2014), se satisfará de la siguiente forma:

El Consejo de Administración de PRISA, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones acordó abonar en su integridad el bono target en metálico previsto en el contrato del Sr. Abril-Martorell para el ejercicio 2014 (850.000 €), con carácter inmediato tras el cese voluntario de éste en su cargo de Consejero Delegado, en reconocimiento a la labor realizada en la compañía y a su decisiva contribución a su refinanciación, modernización de la gestión y adaptación de su estructura de costes.

El bono en acciones (cuyo target asciende a 2.125.000 €) se pagará en 2015 en función del grado de cumplimiento de objetivos.

La retribución devengada por D. Fernando Abril-Martorell Hernández por la consecución de los objetivos de la Compañía, que será pagadera en acciones, ha ascendido a 759.257 € equivalente a un 47,83% para la consecución de los objetivos cuantitativos, no procediendo porcentaje de consecución cualitativa al haber presentado su dimisión durante el ejercicio.