



## INFORME DE POLÍTICA DE RETRIBUCIONES

El Consejo de Administración y el Comité de Nombramientos y Retribuciones de Promotora de Informaciones, S.A. (PRISA), en el ámbito de sus respectivas competencias, han aprobado la política retributiva del Consejo de Administración y del Equipo Directivo, para el año 2012.

Esta política consta de los siguientes elementos:

### **1. REGIMEN RETRIBUTIVO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN (ART.19 ESTATUTOS SOCIALES).**

La Junta General de Accionistas celebrada el 27 de noviembre de 2010 acordó una retribución fija máxima para el Consejo de Administración de 2.000.000 euros. El artículo 19 de los Estatutos Sociales establece que con ocasión de la aprobación anual de las cuentas la junta ordinaria puede modificar los límites de las retribuciones a los consejeros y en caso de que no lo hiciera los límites vigentes se actualizarán de manera automática al inicio de cada ejercicio en función de la variación porcentual de IPC. No obstante, el Consejo de Administración ha acordado no actualizar las retribuciones para el ejercicio con la actualización del IPC en 2011 (2,4%).

En aplicación de tales límites generales, el Consejo de Administración de la Sociedad ha aprobado la política de retribuciones para los miembros no ejecutivos del Consejo, incluido entre éstos su Presidente, en los siguientes términos:

- Un máximo de 2.000.000 euros, y por tanto sin la susodicha actualización, que serán abonados durante el ejercicio 2012, en los términos que acuerde el Consejo de Administración, en virtud del acuerdo adoptado por la Junta Extraordinaria de Accionistas de 27 de noviembre de 2010 y de conformidad con lo previsto en el artículo 19 de los Estatutos Sociales. Asimismo, el Consejo de Administración ha aprobado una reducción adicional del 5% en todas las cantidades abonados por estos conceptos, en línea con la política de contención de gastos aplicada por la Compañía.
- Dicha retribución será distinta para cada Consejero en virtud de su pertenencia al Consejo de Administración, a la Comisión Delegada y a los demás Comités del Consejo, con arreglo a la siguiente distribución:
- Retribución por participación en el Consejo de Administración, excluyendo al Presidente y a los consejeros ejecutivos<sup>1</sup>: 95.000 € anuales, que serán pagados en un 60% en metálico y en un 40% en acciones de PRISA. Estas acciones se entregarán a los consejeros cuatro veces al año de manera trimestral (ver el apartado de este Informe denominado “Plan de Entrega de Acciones y de Opciones sobre acciones”).
  - Retribución por participación en la Comisión Delegada, excluyendo a los consejeros ejecutivos<sup>2</sup>: 95.000 € anuales.
  - Retribución del Comité de Auditoría: 38.000 € anuales para el Presidente y 19.000 € para los vocales.

---

<sup>1</sup> El Presidente es D. Ignacio Polanco Moreno y los Consejeros Ejecutivos son D. Juan Luis Cebrián Echarri, D. Fernando Abril-Martorell Hernández y D. Manuel Polanco Moreno

<sup>2</sup> Vid nota anterior

- Retribución del Comité de Nombramientos y retribuciones: 38.000 € anuales para el Presidente y 19.000 € para los vocales.
- Retribución del Comité de Gobierno Corporativo: 38.000 € anuales para el Presidente y 19.000 € para los vocales.

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

- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités, por un importe estimado, para el año 2012, de unos 462.000 euros.
- Los miembros del Consejo también podrán beneficiarse del seguro de salud privado que la Sociedad ha contratado para cubrir las contingencias que tengan, en este ámbito, sus directivos.
- Además de estas cantidades, los Consejeros de PRISA podrán devengar otros honorarios por su participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo, conforme a sus respectivos Estatutos Sociales.

## **2.- POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DEL EQUIPO DIRECTIVO PARA 2012.**

El Equipo Directivo está integrado por los consejeros ejecutivos de la Sociedad, D. Juan Luis Cebrián Echarri (Consejero Delegado y Presidente de la Comisión Delegada), D. Fernando Abril-Martorell (Consejero Delegado Adjunto y Director Financiero), D. Manuel Polanco Moreno (Presidente de PRISA TV), así como por los miembros de la Alta Dirección<sup>3</sup>.

La retribución de los miembros del Equipo Directivo viene determinada por los respectivos contratos laborales, ordinarios o de alta dirección, y mercantiles, que cada uno de ellos mantienen con la Compañía. Con carácter general, la retribución de los miembros del equipo directivo comprende una retribución fija y una retribución variable. A su vez, la retribución variable tiene un porcentaje en metálico y otro en entrega de acciones de PRISA. Adicionalmente, la política retributiva de la Compañía pretende incentivar y fidelizar a los miembros del Equipo Directivo y a tal fin se ha aprobado un Incentivo a Largo Plazo, que retribuye la permanencia durante un periodo de tres años en el Grupo.

### **2.1. El sistema retributivo del Consejero Delegado y Presidente de la Comisión Delegada D. Juan Luis Cebrián Echarri.**

Durante los años 2009 y 2010 la Compañía afrontó un proceso de modificación de su estructura de capital y refinanciación de su deuda bancaria. En el marco del proceso de reestructuración de su capital, la Compañía negoció con Liberty Acquisition Holdings (Liberty), que revestía la forma de un SPAC (Special Purpose Acquisition Company) la incorporación a su capital social. Esta operación fue finalmente aprobada por la Junta General de Accionistas de PRISA el 27 de noviembre de 2010. Como condición previa para la eficacia de esta operación, PRISA y Liberty habían acordado que era necesaria la continuidad del Consejero Delegado, D. Juan Luis Cebrián Echarri, por un plazo mínimo de tres años, condicionando la eficacia de la operación a dicha

---

<sup>3</sup> Conforme al Código Unificado, se consideran miembros de la alta dirección aquellos directivos con dependencia directa del primer ejecutivo (miembros del Comité de Dirección de Negocios que no son consejeros) y además la directora de auditoría interna de Promotora de Informaciones, S.A. Concretamente, se trata de los siguientes directivos: D. Ignacio Santillana del Barrio, D. Fernando Martínez Albacete, D. Augusto Delkader Teig, D. Javier Pons Tubio, D. Miguel Ángel Cayuela Sebastián, D. Iñigo Dago Elorza, D. Pedro García Guillén, D. Kamal M. Bherwani, D. Andrés Cardó, D<sup>a</sup> Bárbara Manrique de Lara, D. Jose Luis Sainz y D<sup>a</sup> Virginia Fernández Iribarnegaray.

continuidad y a la suscripción del oportuno contrato entre el Sr. Cebrián y PRISA, en términos que fueran satisfactorios para ambas partes. Esta información fue publicada en el folleto F-4 presentado en mayo de 2010 ante la SEC – y sus sucesivas actualizaciones-, y en el Documento de Registro aprobado por la CNMV el 26 de noviembre de 2010.

El contrato suscrito entre el Sr. Cebrián y PRISA fue firmado en octubre de 2010, previo informe favorable del Comité de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones y aprobación por el Consejo de Administración de PRISA. El Comité dispuso del asesoramiento de la firma de consultoría Spencer Stuart.

El Contrato del Sr. Cebrián con PRISA prevé una retribución fija anual en metálico y una retribución anual variable en metálico. También comprende la entrega de acciones de la Sociedad, por un monto variable, sustitutivo del Incentivo a Largo Plazo, al que no tiene derecho el Consejero Delegado por estar limitado su contrato a tres años.

Adicionalmente, el Contrato del Sr. Cebrián con PRISA recogió unas compensaciones extraordinarias, que retribuyen su actividad desarrollada durante los últimos años, en el proceso de reestructuración y refinanciación de la Sociedad y el compromiso de permanencia durante el plazo anteriormente indicado. Estas cantidades no recurrentes ni periódicas –pago en una sola vez-, están condicionadas al éxito de la operación con Liberty y se percibieron en 2010 y 2011. De conformidad con el informe de Spencer Stuart, estas compensaciones extraordinarias son asimilables a los beneficios sociales que otras sociedades atribuyen a sus máximos ejecutivos, como planes de pensiones, etc., y que PRISA no contempla. Estas retribuciones están detalladas en el apartado 5 de este informe.

## **2.2. El sistema retributivo del Consejero Delegado Adjunto D. Fernando Abril-Martorell Hernández.**

En abril de 2011 se incorporó a la Compañía D. Fernando Abril-Martorell Hernández como Director General Financiero. El Sr. Abril-Martorell suscribió un contrato de trabajo de alta dirección con la Sociedad. Posteriormente, la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de junio de 2011, a propuesta del Consejo de Administración, acordó su nombramiento como miembro del Consejo de Administración y el Consejo le nombró Consejero Delegado Adjunto. Con motivo de su nombramiento como miembro del Consejo de Administración no se ha producido ninguna modificación en las condiciones laborales acordadas al tiempo de su incorporación a la Compañía.

El contrato suscrito por el Sr. Abril-Martorell fue revisado y aprobado por el Comité de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones de PRISA, que contó igualmente con el asesoramiento de Spencer Stuart.

El Contrato del Sr. Abril-Martorell prevé una retribución fija anual en metálico y una retribución anual variable en metálico y mediante la entrega de acciones de la Sociedad.

## **2.3. El sistema retributivo del resto del Equipo Directivo.**

La política de compensaciones de todo el Equipo Directivo comprende una retribución fija y otra variable asociada a la consecución de objetivos anuales, que se satisface parcialmente en metálico y parcialmente en acciones de PRISA, salvo en el caso del Consejero Delegado y el Consejero Delegado Adjunto, en que la retribución variable anual se satisface en metálico. En el caso del resto del Equipo Directivo, a esto se añade el Incentivo a Largo Plazo (ILP) que se satisface mediante entrega de acciones. El Consejero Delegado y el Consejero Delegado Adjunto, en lugar del ILP, tienen prevista una retribución en acciones, vinculada a la consecución de los objetivos anuales.

## **2.4. Retribución fija del Equipo Directivo**

La cuantía de las retribuciones fijas del Equipo Directivo en 2012, incluyendo la de los 3 consejeros ejecutivos mencionados, será de **6.533 miles de euros**, de acuerdo con el siguiente desglose:

Retribución fija Consejeros	<b>2.366 miles de euros<sup>4</sup></b>
Retribución fija miembros alta dirección	<b>4.167 miles de euros</b>

La retribución fija de D. Manuel Polanco Moreno es satisfecha por PRISA TV S.A.

Con efectos de 1 de enero de 2012, un 92% de los Directivos cuyas retribuciones fijas son iguales o superiores a 100.000 euros anuales, han aceptado una reducción del 7% de su retribución fija, de manera indefinida. Esta medida incluye también a los Consejeros Ejecutivos y al Presidente del Consejo.

Adicionalmente, el Consejero Delegado, D. Juan Luis Cebrián Echarri ha aceptado una reducción del 7% de su retribución variable en especie, mediante entrega de acciones, devengada en 2011.

## **2.5. Retribución Variable a corto plazo (anual)**

**2.5.1.** La retribución variable anual consiste en un bono referido al 100% de cumplimiento de los objetivos de gestión, que aprueba anualmente el Comité de Nombramientos y Retribuciones, salvo en el caso de los Consejeros Ejecutivos, cuya aprobación corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de dicho Comité.

Los objetivos son de carácter cuantitativo (75%) y cualitativo (25%), correspondiendo la parte cuantitativa al Grupo Consolidado así como, en su caso, a la agrupación de negocios en la que desempeña sus funciones el miembro del Equipo Directivo.

La cuantía del incentivo anual está directamente ligada con una escala de cumplimiento que vincula el grado de consecución de los objetivos con el porcentaje de recompensa aplicable sobre el bono de referencia establecido. Durante 2011, por debajo de un cumplimiento del 60% de los objetivos, no se ha devengado ningún bono. Por otro lado, el límite máximo de la retribución variable está fijado en el 130% del bono de referencia, que corresponde a un grado de cumplimiento de 120% de los objetivos. Este baremo ha sido modificado para 2012 (estableciéndose escalas independientes por métrica), de modo que por debajo de un nivel de cumplimiento del 77%, la parte cuantitativa del bono será 0, pero se aumenta el techo de la retribución en función de la consecución de objetivos, hasta un 150%.

El pago del bono de 2012 se realizará una vez cerrado dicho ejercicio y formuladas las cuentas anuales correspondientes del Grupo, en función del nivel de logro de los objetivos establecidos.

El pago del bono anual se realiza en metálico, salvo para el colectivo partícipe del Plan de Incentivo a Largo Plazo (ILP) que se describe en el epígrafe siguiente, en cuyo caso el pago del bono anual se efectuará parte en metálico y parte en acciones de Prisa (con el límite máximo del 30% en acciones), pudiéndose vender estas acciones por mitad, anualmente, a partir del primer año de la entrega.

El importe de los bonos de referencia de los consejeros ejecutivos y del Equipo Directivo para 2012 es de **10.576 miles de euros**, de acuerdo con el siguiente desglose:

Bono referencia Consejeros	<b>8.200 miles de euros</b>
----------------------------	-----------------------------

<sup>4</sup> El detalle de las retribuciones fija de los Consejeros Ejecutivos se desglosa más adelante.

Bono referencia miembros alta dirección	<b>2.376 miles de euros</b>
---	-----------------------------

El bono de D. Manuel Polanco Moreno es satisfecho por PRISA TV

**2.5.2. Retribución variable anual en acciones aplicable al Consejero Delegado y al Consejero Delegado Adjunto.** Como se ha descrito anteriormente, los contratos laborales del Consejero Delegado y del Consejero Delegado Adjunto no prevén un ILP, y en su lugar se ha incluido una retribución variable anual, mediante la entrega de acciones de PRISA, asociada a la consecución de los objetivos que anualmente aprueba el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

## **2.6 Retribución variable plurianual:<sup>5</sup>**

El plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP) de carácter plurianual y con ciclos solapados, se determinará de acuerdo a los objetivos que se le asignen para cada uno de los ciclos comprendidos en la vigencia del mismo, y que se abonará en acciones de Prisa o de alguna de las filiales cotizadas, a elección de Prisa, pudiéndose vender estas acciones sin limitación. El bono de referencia anual es de un 32%, aproximadamente, de la retribución anualizada del directivo. El cálculo de la retribución variable plurianual se hace atendiendo al cumplimiento de unos objetivos cuantitativos que tienen en cuenta los resultados del Grupo PRISA y la permanencia en el Equipo Directivo durante la vigencia del Plan. Estos objetivos son igualmente aprobados anualmente por el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Como se ha indicado anteriormente, este plan no es aplicable a los Consejeros Ejecutivos D. Juan Luis Cebrián Echarri y D. Fernando Abril-Martorell Hernández.

## **2.7 Plan Retribuciones en Especie**

El Grupo tiene suscrita una póliza con una compañía aseguradora que cubre las contingencias de muerte o accidente grave con un capital equivalente a una anualidad de la retribución total del beneficiario. Asimismo, cuenta con un seguro de salud privado, en su modalidad de reembolso de gastos, para el directivo y su núcleo familiar.

## **2.8 Plan de Entrega de Acciones y de Opciones sobre acciones**

Al amparo del artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital y del artículo 19 de los Estatutos Sociales, la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el 27 de noviembre de 2010 aprobó un sistema de retribuciones consistente en la entrega de acciones y/u opciones sobre acciones de la Sociedad, para los Consejeros y Directivos del Grupo Prisa durante los ejercicios 2010, 2011, 2012 y 2013, a fin de facilitar o incrementar su participación en el accionariado de la Sociedad.

En los términos descritos anteriormente, los Consejeros Ejecutivos, D. Juan Luis Cebrián y D. Fernando Abril-Martorell Hernández, de acuerdo con los contratos vigentes y aprobados en su día por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, recibirán en 2012 una retribución en acciones del Grupo PRISA, cuyo importe final estará vinculado a la consecución de los objetivos establecidos para 2011.

El resto del personal directivo recibirá esta compensación en aplicación de lo previsto en el apartado b (retribución variable anual parcialmente en especie) y c (retribución variable plurianual).

---

<sup>5</sup> Este ILP fue aprobado en junio 2011.

Los principales términos de este sistema retributivo aprobado por la Junta general de Accionistas, son los siguientes:

La Sociedad podrá entregar a cada uno de los Partícipes un número de acciones o de opciones sobre acciones de la Sociedad. Se podrá ofrecer este sistema a los Consejeros y Directivos de Grupo Prisa comprendidos en las categorías expresadas en el mencionado acuerdo de la Junta, que el Consejo de Administración determine, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

El número de acciones y opciones sobre acciones que podrá corresponder a cada Partícipe será determinado por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en función de sus responsabilidades en los órganos de administración de la Sociedad o de cualquiera de las empresas de su Grupo o de sus funciones y responsabilidades directivas.

(i) Entrega de Acciones

El número total de acciones no superará, en ningún caso, el 2% del Capital Social en cada momento, tomándose como referencia el valor medio de cierre de cotización de la acción en el Mercado Continuo durante los treinta días hábiles inmediatamente anteriores al de la entrega.

(ii) Entrega de Opciones

El número total de opciones sobre acciones no superará, en ningún caso, el 1% del Capital Social en cada momento. La entrega de opciones dará derecho a adquirir otras tantas acciones de la Sociedad, transcurridos más de 12 meses y menos de 24 desde la fecha de entrega de las opciones. El precio de ejercicio de cada opción será el valor medio de cierre de cotización de la acción en el Mercado Continuo durante los treinta días hábiles inmediatamente anteriores al de la entrega.

La Sociedad ha implementado el Plan mediante entrega de acciones, no de opciones.

### **3. - OTROS ASPECTOS DE LA RETRIBUCIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO.**

#### **Cláusulas de garantía:**

Dentro del Equipo Directivo, hay 11 de sus miembros (3 Consejeros y 8 miembros de la Alta Dirección) cuyos contratos incluyen una cláusula especial que contempla, con carácter general, una indemnización por despido improcedente de un importe de entre una y dos anualidades de su respectiva retribución total (salario fijo + último bono percibido).

Adicionalmente, otro directivo de la Sociedad (que no forma parte del Equipo Directivo) tiene estipulada una cláusula en los mismos términos anteriores, de un importe equivalente a una anualidad de su retribución total.

### **4.- RESUMEN GLOBAL DE LA APLICACIÓN DE LA POLITICA DE RETRIBUCIONES EN 2011.**

<b>Retribución Fija Equipo Directivo 2011 Prevista</b>	<b>Retribución Fija Equipo Directivo 2011 Efectiva</b>
--	--

Consejeros y miembros  
alta dirección

**6.066.386 €**

**6.537.569 €**

---

**Bono de referencia Equipo  
Directivo 2011**

**Bono Efectivo Equipo  
Directivo 2011**

---

Consejeros y miembros  
alta dirección

**3.386.186 €**

**8.094.412 €**

Las diferencias entre la previsión del Informe de Política de Retribuciones para 2011 y el realizado en el Informe de Política de Retribuciones para 2012 se debe a la alteración del perímetro contemplado. En el Informe de Política de Retribuciones para 2011, para el cálculo tanto de la retribución fija del Equipo directivo prevista para 2011 (6.066.386 €), como del bono de referencia del equipo directivo para 2011 (3.386.186 €), se preveía un consejero ejecutivo y 14 directivos que integraban entonces la alta dirección. Sin embargo, en la retribución fija efectiva y en el bono efectivo de 2011, que se hacen constar en los dos cuadros anteriores, se incluyen a 3 consejeros de la Sociedad con funciones ejecutivas dentro del Grupo PRISA (D. Juan Luis Cebrián Echarri, D. Fernando Abril-Martorell Hernández y D. Manuel Polanco Moreno) y a 12 directivos que integran actualmente la alta dirección.

## **5.- RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR LOS CONSEJEROS DURANTE 2011**

### **5.1. Desglose de retribuciones en metálico devengadas por los miembros del Consejo de Administración en 2011**

<b>Consejero</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
D. Ignacio Polanco Moreno	1.000.000	680.000	3.000	
D. Juan Luis Cebrián Echarri	1.200.000	1.020.000	6.000	
D. Fernando Abril-Martorell Hernández	637.668	722.500		
D. Manuel Polanco Moreno	495.075	261.250	6.000	
D <sup>a</sup> Agnès Noguera Borel	0	0	48.000	90.000
D. Diego Hidalgo Schnur	0	0	39.000	80.000
D. Borja Pérez Arauna	0	0	39.000	80.000
D. Nicolas Berggruen	0	0	12.000	60.000
D. Martin Franklin	0	0	45.000	160.000
D. Gregorio Marañón Bertrán de Lis	0	0	96.000	260.000
D. Juan Arena de la Mora	0	0	39.000	100.000
D. Alan Minc	0	0	66.000	180.000
D. Emmanuel Roman	0	0	60.000	180.000
D. Harry Sloan	0	0	27.000	80.000
D. Ernesto Zedillo Ponce de León	0	0	27.000	80.000
D. Matías Cortés Domínguez	0	0	48.000	170.000
<b>TOTAL</b>	<b>3.332.743</b>	<b>2.683.750</b>	<b>561.000</b>	<b>1.520.000</b>

Columna A: Retribución Fija en metálico del Presidente y de los Consejeros Ejecutivos en 2011  
 Columna B: Retribución Variable en metálico del Presidente y de los Consejeros Ejecutivos en 2011 (devengado en 2001 y pagadero en 2012)  
 Columna C: Dietas de asistencia  
 Columna D: Retribución fija del Consejo metálico en 2011

## 5.2. Desglose de retribuciones en especie, mediante entrega de acciones, devengadas por los miembros del Consejo de Administración en 2011.

Consejero	E	F	G	H
D. Ignacio Polanco Moreno			14.405	
D. Juan Luis Cebrián Echarri	2.290.861		39.170	853.440
D. Fernando Abril-Martorell Hernández	1.861.500		9.643	
D. Manuel Polanco Moreno			11.538	
D <sup>a</sup> Agnès Noguera Borel		40.000	0	
D. Diego Hidalgo Schnur		40.000	0	
D. Borja Pérez Arauna		40.000	0	
D. Nicolas Berggruen		40.000	0	
D. Martin Franklin		40.000	0	
D. Gregorio Marañón Bertrán de Lis		40.000	850	
D. Juan Arena de la Mora		40.000	0	
D. Alan Minc		40.000	0	
D. Emmanuel Roman		40.000	0	
D. Harry Sloan		40.000	0	
D. Ernesto Zedillo Ponce de León		40.000	0	
D. Matías Cortés Domínguez		40.000	0	
<b>TOTAL</b>	<b>4.152.361</b>	<b>480.000</b>	<b>75.606</b>	<b>853.440</b>

Columna E: Retribución Variable en especie mediante entrega de acciones devengado en 2011 (a percibir en 2012)

Columna F: retribución fija del Consejo mediante entrega de acciones en 2011

Columna G: Beneficios sociales (primas de seguro de vida y accidentes y asistencia sanitaria)

Columna H: Compensación extraordinaria mediante entrega de acciones por compromiso de permanencia, según se describe en 5.1.

La columna E, en la retribución correspondiente al Sr. Cebrián Echarri, incluye la reducción voluntaria en un 7% de la retribución variable en especie mediante la entrega de acciones, como se ha expuesto en el apartado 2.4.

## 5.3. Desglose de las cantidades percibidas por los miembros del Consejo de Administración en 2011 pero devengadas en otros ejercicios.

Como se ha indicado anteriormente, durante los años 2009 y 2010 la Compañía afrontó un proceso de modificación de su estructura de capital y refinanciación de su deuda bancaria y a raíz del mismo y en el marco del acuerdo con Liberty, la Compañía y el Sr. Cebrián suscribieron un contrato, que además del régimen retributivo ordinario, recogió unas compensaciones extraordinarias, que retribuyen su actividad desarrollada durante los últimos años, en el proceso

de reestructuración y refinanciación de la Sociedad y el compromiso de permanencia durante un plazo de tres años. Estas cantidades no son recurrentes ni periódicas –pago en una sola vez-, y estaban condicionadas al éxito de la operación con Liberty y se percibieron en 2010 y 2011.

En este sentido, durante el ejercicio 2011, el Consejero Delegado ha percibido la cantidad de 1.200.000 euros en metálico, como compensación extraordinaria por el resultado de la recapitalización y refinanciación de la Compañía. Asimismo, durante el ejercicio 2011, el Consejero Delegado ha percibido 5.014.286 euros mediante entrega de acciones (1.350.000 acciones), conforme a un valor de referencia de 2,08 euros/acción. Esta compensación extraordinaria vinculada al éxito de la recapitalización de Sociedad, que se describe en el apartado 2.1., fue objeto de comunicación a la CNMV al tiempo de su entrega, figurando recogida en la Información financiera del primer semestre de 2011.

Durante el ejercicio 2011 el Consejero Delegado ha percibido la cantidad de 1.706.666 euros, mediante la entrega de 440.486 acciones de PRISA, por su compromiso de permanencia en el cargo durante un periodo de tres años, en virtud del contrato suscrito con Prisa en octubre de 2010, en el marco de la reestructuración y recapitalización societaria. En el cuadro anterior (columna H) se incluye la cantidad imputable a 2011, que corresponde a 220.242 acciones. La suma total de las acciones entregadas por este concepto, asciende a 660.728 acciones, conforme a un valor de referencia de 2,17 euros/acción. Esta compensación extraordinaria fue también objeto de comunicación a la CNMV al tiempo de su entrega, figurando recogida en la Información financiera del primer semestre de 2011.

Finalmente, durante el ejercicio 2011 el Consejero Delegado ha percibido en metálico la cantidad de 300.000 euros, derivados de su relación contractual anterior con la Sociedad.

#### **5.4. Consistencia del presente informe con la información suministrada con la información financiera semestral.**

Existe una diferencia entre la remuneración agregada en la Información Financiera Semestral, comunicada el 28 de febrero de 2012 y la recogida en el presente informe, inferior en 436.000 euros. Esta diferencia es consecuencia de la evolución de la cotización de la acción de PRISA en el ejercicio.

#### **6.- CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS DE LA POLITICA DE RETRIBUCIONES PREVISTA PARA 2012, RESPECTO DE LA APLICADA EN EL EJERCICIO 2011**

	2011	2012
Remuneración del Consejo	1.950.000 €	1.900.000 €
Dietas del Consejo	540.000 €	462.000 €
	<b>2.490.000 €</b>	<b>2.362.000 €</b>
	<b>Retribución Fija Equipo Directivo 2011 Efectiva</b>	<b>Retribución Fija Equipo Directivo 2012</b>
Consejeros	2.332.743 €	2.366.920 €
Miembros Alta Dirección	4.204.826 €	4.166.640 €
	<b>6.537.569 €</b>	<b>6.533.560 €</b>
	<b>Bono Equipo Directivo Efectivo 2011</b>	<b>Bono de referencia Equipo Directivo 2012</b>

Consejeros	6.174.612 €	8.200.000 €
Miembros Alta Dirección	1.919.800 €	2.375.622 €
	<b>8.094.412 €</b>	<b>10.575.622 €</b>