

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2016
--	------------

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

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

La Junta General Ordinaria de Accionistas de PRISA celebrada el 20 de abril de 2015 aprobó, bajo el punto décimo de su orden del día, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros (el "Informe de Remuneraciones"), en el que se incluye la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración para el año 2015.

En virtud de lo dispuesto por la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, en concordancia con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política sobre Remuneraciones del Consejo de Administración contenida en dicho Informe de Remuneraciones y aprobada por la Junta General de 2015, tiene una vigencia de tres ejercicios (esto es, hasta el ejercicio 2017, inclusive), salvo que se modifique o se sustituya por otra.

No obstante, el Consejo de Administración, a solicitud del Comité de Nombramientos y Retribuciones, propondrá en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2017, la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones aplicable para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

Por consiguiente, los términos de la actual Política de Remuneraciones que se describen en este informe a los efectos oportunos, no serán aplicables una vez la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2017, apruebe la nueva Política de Retribuciones para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

En cualquier caso, a los efectos de lo solicitado en el epígrafe A de este informe, a continuación se describen los términos de la Política de Remuneraciones que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 20 de abril de 2015.

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

Los Estatutos Sociales (artículo 22) 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.

La Política de Remuneraciones ha sido aprobada dentro de dicho marco general, que es público y fue comunicado con motivo de la Junta General de Accionistas de 2015. La política de remuneraciones para 2017, al igual que la de 2015 y 2016, es distinta según se refiera a Consejeros ejecutivos o no ejecutivos.

A 31 de diciembre de 2016 el Consejo de Administración contaba con 14 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. José Luis Sainz Díaz y el Vicepresidente de PRISA y Presidente de Prisa Audiovisual, D. Manuel Polanco Moreno).

Los Consejeros pueden recibir parte de su retribución mediante entrega de acciones de la Sociedad. Existen restricciones para la realización de transacciones sobre dichos valores para todos aquellos Consejeros que puedan disponer de información privilegiada.

Adicionalmente existen ciertas restricciones para la transmisión de las acciones que los Consejeros reciban como parte de su retribución.

Las entregas de acciones a los consejeros 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.

La retribución de los distintos Consejeros podrá ser diferente en función de su cargo, funciones y responsabilidades atribuidas 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 consiste en los siguientes conceptos:

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.

Los Consejeros externos que perciban acciones en pago de su retribución fija tienen la obligación de mantener la titularidad de las mismas hasta el momento en que se produzca su cese como consejero.

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 y Comité de Transformación Tecnológica), que se abona en metálico. El importe es distinto para los Presidentes de los Comités y para los vocales.

En cuanto a la retribución fija por pertenencia al Comité de Transformación Tecnológica, ha sido desde octubre de 2016 cuando su Presidente (único consejero no ejecutivo que forma parte de este Comité) ha comenzado a percibir esta retribución.

iii. Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités, que también se abona en metálico a los Consejeros no ejecutivos.

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. D^a Arianna Huffington (consejera hasta febrero de 2016) y D. John Paton han percibido una asignación fija por su participación en el Consejo de Administración de Diario El País S.L.

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 describen 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

En cuanto a las acciones que, en su caso, reciban los consejeros ejecutivos en pago de su retribución desde enero de 2016, no se podrá transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual hasta transcurridos al menos tres años desde su atribución.

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 considera la retribución fija 2017, la retribución variable target anual de 2017 y la retribución variable a largo plazo target anualizada correspondiente a 2017) 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 Ejecutivo de PRISA y Presidente de PRISA Audiovisual) 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. José 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.

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.

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. Definición y propuesta de la Política de Remuneraciones:

El Comité de Nombramientos y Retribuciones define y propone la política de remuneraciones de acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración de PRISA.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones está integrado por cuatro consejeros externos, dos de ellos independientes (D. Alain Minc y D. Alfonso Ruiz de Assin Chico de Guzman), uno dominical (D. Joseph Oughourlian) y otro externo (D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis).

2. Aprobación de la Política de Remuneraciones por el Consejo de Administración:

Como ya se ha indicado en el apartado A.1 de este informe, el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado preparar, para someter a la aprobación de la próxima Junta Ordinaria de Accionistas, una nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

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:

La Junta Ordinaria de Accionistas de PRISA celebrada el 20 de abril de 2015 aprobó el Informe anual sobre Remuneraciones de los consejeros, que contenía la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, con una vigencia de tres ejercicios (esto es, hasta el ejercicio 2017, inclusive), salvo que resulte modificada o sustituida por otra.

Como ya se ha indicado, el Consejo de Administración tiene previsto someter a la Junta Ordinaria de Accionistas de PRISA a celebrar en 2017, la aprobación de una nueva Política de Retribuciones para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital este Informe de Remuneraciones se someterá a la aprobación, con carácter consultivo, de la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2017, y su texto completo se pondrá a disposición de los accionistas.

4. Asesoramiento Externo

Para definir la Política de Remuneraciones se contó con el asesoramiento externo de la consultora Towers Watson y la colaboración de KPMG Abogados.

Adicionalmente, a los efectos de la preparación de la nueva Política de Remuneraciones que el Consejo de Administración preparará para someter a la aprobación de la próxima Junta Ordinaria de Accionistas para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, el Comité de Nombramientos y Retribuciones contará, si así lo estima conveniente, con el asesoramiento externo necesario a tal fin.

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

Sin perjuicio de lo descrito en el apartado A.1 en relación con la nueva Política de Retribuciones que se someterá a la aprobación de la Junta Ordinaria de Accionistas, los términos de la Política de Retribuciones actual recoge los siguientes conceptos retributivos fijos:

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 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.

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.

iv) Retribución por participación en el Comité de Transformación Tecnológica: desde octubre de 2016 el Presidente de este Comité percibe una retribución por este concepto de 19.000 euros anuales, que se abona de manera prorrateada y mensualmente en metálico.

v. 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.

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 asciende a los siguientes importes máximos:

i. D. Juan Luis Cebrián Echarri : 1.000.000 de euros.

ii. D. Manuel Polanco Moreno: 460.420 euros

iii. D. José Luis Sainz Díaz : 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
--

Sin perjuicio de lo descrito en el apartado A.1 en relación con la nueva Política de Retribuciones que se someterá a la aprobación de la Junta Ordinaria de Accionistas, los términos de la Política de Retribuciones actual recoge los siguientes conceptos retributivos variables para los consejeros ejecutivos:

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. En el ejercicio 2016 el Consejo, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado eliminar la parte cualitativa para la evaluación del desempeño, en el caso del Presidente y del Consejero Delegado.

En cuanto al Vicepresidente se mantiene el 20% de evaluación cualitativa y los criterios de evaluación serán los mismos que para el resto de directivos del centro corporativo de la Compañía.

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 target del bono variable establecido al inicio.

En el caso del Presidente y del Consejero Delegado, se han fijado métricas para las que se han establecido un nivel mínimo de consecución para integrarse en el bono, y un nivel máximo de pago del 110%. En el caso del Vicepresidente, el nivel máximo de pago es de un 130% para las métricas excepto para el EBITDA, cuyo nivel máximo de pago es de un 120%.

Los objetivos del bono anual de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2017, no serán fijados por el Consejo de Administración hasta que no sea aprobada la nueva Política de Remuneraciones por la Junta Ordinaria de Accionistas de 2017.

El pago del bono anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que los bonos devengados en el ejercicio 2017 por los Consejeros ejecutivos, se abonarán, en su caso, en el ejercicio 2018.

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

2. Retribución variable plurianual:

i) D. Juan Luis Cebrián Echarrí:

Conforme a los términos del contrato del Sr. Cebrián con la Compañía, para el periodo 2016/2018 y sujeto al cumplimiento por el Sr. Cebrián de objetivos estratégicos a fijar por el Consejo de Administración, el Sr. Cebrián percibirá, en concepto de incentivo plurianual variable, bruto, en especie y no consolidable (en adelante, el Incentivo Plurianual Variable), un

máximo de 100.000 acciones de la Sociedad, tomándose como referencia para el mencionado cálculo un precio de la acción de 15 euros.

El Consejo de Administración no fijará los objetivos estratégicos aplicables para este sistema retributivo plurianual, hasta que no sea aprobada la nueva Política de Remuneraciones por la Junta Ordinaria de Accionistas de 2017.

ii) D. José Luis Sainz Díaz:

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 ha sido de tres años (2014, 2015 y 2016).

Los parámetros para evaluar el grado de consecución de los objetivos se han determinado en función del cumplimiento del "Cash Flow" Básico del Grupo (EBITDA, menos provisiones, menos CAPEX) para el periodo acumulado 2014-2016, ponderando un 100%, y la permanencia hasta el 31 de diciembre de 2016. Al no haberse alcanzado el mínimo de cumplimiento exigido del 80%, no se ha devengado cantidad alguna.

- Para el periodo 2017-2018, el objetivo será de un máximo de 189.329 acciones, siendo el precio de referencia de la acción 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 no serán fijados por el Consejo de Administración hasta que no sea aprobada la nueva Política de Remuneraciones por la Junta Ordinaria de Accionistas de 2017.

iii) D. Manuel Polanco Moreno:

El Sr. Polanco es beneficiario del incentivo a largo plazo 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 ("ILP"). El ILP ha tenido una duración total de tres años, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, y en virtud del mismo se puede entregar a Consejeros ejecutivos de la Sociedad y a un colectivo específico 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.

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

Los parámetros para evaluar el grado de consecución de los objetivos se han determinado en función del cumplimiento del "Cash Flow" Básico del Grupo (EBITDA, menos provisiones, menos CAPEX) para el periodo acumulado 2014-2016, ponderando un 100%, y la permanencia en el Grupo hasta el 31 de diciembre de 2016. Al no haberse alcanzado el mínimo de cumplimiento exigido del 80%, no se ha devengado cantidad alguna.

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 de 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.

ii) Contrato de D. José Luis Sainz Díaz:

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 se 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 de D. Manuel Polanco Moreno:

En caso de extinción del contrato entre la Compañía y el Sr. Polanco, 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 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.

Tampoco 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 precedentemente 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.

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, D. Juan Luis Cebrián Echarri, que entró en vigor el 1 de enero de 2014, prevé que éste tiene derecho a una aportación anual de 1.200.000 euros, en concepto de complemento de jubilación. El Sr. Cebrián, fundador de EL PAIS, ha cumplido este año 40 años al servicio de la Compañía.

El complemento de jubilación se entregará al Sr. Cebrián a la finalización de su contrato, y será consolidable, incluso en el caso de una extinción anticipada del mismo, en cualquier caso.

En el supuesto de terminación anticipada de su contrato a voluntad de la Compañía, éste percibirá exclusivamente como indemnización la liquidación del complemento de jubilación, que no será compatible con cualquier otro tipo de indemnización

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 complemento de jubilación.

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, éste percibirá exclusivamente como indemnización la liquidación inmediata del complemento de jubilación, que no será compatible con cualquier otro tipo de indemnización.

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

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

Puesto que la redacción de este apartado excede del número máximo de caracteres permitido, ver anexo en 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€, que se han incluido en las tablas del apartado D de este Informe.

Asimismo D. Dominique D'Hinnin percibirá, a partir de enero de 2017, un importe de 50.000 € semestrales por asesoramiento al Presidente y al Consejero Delegado en el Plan de Refinanciación de la Compañía.

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.

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.

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 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:

De acuerdo con el Contrato la Compañía tiene la obligación de poner a disposición del Sr. Cebrián una vivienda en la Comunidad de Madrid, cuyo valor de alquiler no exceda de los 50.000 € anuales.

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

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

No aplica

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

Explique los otros conceptos retributivos

No aplica

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

El sistema de retribución variable establecido por la Compañía incluye los siguientes aspectos, a efectos de intentar reducir los riesgos:

- La Compañía ha eliminado el derecho a obtener una retribución variable anual garantizada.
- El Reglamento del Consejo prevé 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 los contratos de los tres consejeros ejecutivos cuentan con una cláusula clawback que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Esta medida tiene efectos para las remuneraciones percibidas por los consejeros ejecutivos desde el 1 de enero de 2016.

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.

El sistema de fijación de métricas para los objetivos cuantitativos intenta recoger variables que se hayan identificado dentro del mapa de riesgos de la compañía. En este sentido, el proceso de transformación digital es un riesgo identificado, lo que ha supuesto que en los últimos ejercicios se otorgue 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.

Asimismo, en cuanto al derecho a recibir el incentivo plurianual de D. Manuel Polanco y D. José Luis Sainz 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

Derogado.

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 2016
ALFONSO RUIZ DE ASSIN CHICO DE GUZMAN	Independiente	Desde 01/04/2016 hasta 31/12/2016.
BLANCA HERNANDEZ RODRIGUEZ	Independiente	Desde 01/04/2016 hasta 31/12/2016.
DOMINIQUE D'HINNIN	Independiente	Desde 06/05/2016 hasta 31/12/2016.
MARIA ELENA PISONERO RUIZ	Independiente	Desde 01/04/2016 hasta 31/12/2016.
WALEED AHMAD IBRAHIM ALSA'DI	Dominical	Desde 06/05/2016 hasta 31/12/2016.
GLEN RICHARD MORENO	Independiente	Desde 01/04/2016 hasta 31/12/2016.
ALAIN MINC	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ROBERTO LAZARO ALCANTARA ROJAS	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GREGORIO MARAÑON Y BERTRAN DE LIS	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSEPH OUGHOURLIAN	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOHN PATON	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
KHALID BIN THANI BIN ABDULLAH AL THANI	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSE LUIS SAINZ DIAZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MANUEL POLANCO MORENO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSE LUIS LEAL MALDONADO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CLAUDIO BOADA PALLERES	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 01/04/2016.
AGNES NOGUERA BOREL	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 01/04/2016.
BORJA PEREZ ARAUNA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 01/04/2016.
ARIANNA HUFFINGTON	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 26/02/2016.

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	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	1.000	0	0	692	0	0	0	70	1.762	2.061
MANUEL POLANCO MORENO	460	0	0	175	0	0	0	5	640	574
JOSE LUIS SAINZ DIAZ	750	0	0	538	0	0	0	4	1.292	1.480
ROBERTO LAZARO ALCANTARA ROJAS	0	45	25	0	0	75	0	0	145	140
JOSE LUIS LEAL MALDONADO	0	75	45	0	0	12	0	0	132	102
GREGORIO MARAÑON Y BERTRAN DE LIS	0	45	47	0	0	87	0	91	270	287
ALAIN MINC	0	45	67	0	0	97	0	0	209	223
ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON	0	45	55	0	0	19	0	0	119	92
JOHN PATON	0	75	50	0	0	12	0	0	137	110
JOSEPH OUGHOURLIAN	0	75	30	0	0	7	0	0	112	5
KHALID BIN THANI BIN ABDULLAH AL THANI	0	45	20	0	0	7	0	0	72	5
BLANCA HERNANDEZ RODRIGUEZ	0	56	23	0	0	7	0	0	86	0
GLEN RICHARD MORENO	0	56	33	0	0	14	0	0	103	0
MARIA ELENA PISONERO RUIZ	0	34	30	0	0	63	0	0	127	0
ALFONSO RUIZ DE ASSIN CHICO DE GUZMAN	0	56	22	0	0	8	0	0	86	0
WALEED AHMAD IBRAHIM ALSA'DI	0	30	10	0	0	6	0	0	46	0
DOMINIQUE D'HINNIN	0	50	10	0	0	0	0	0	60	0

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 2016	Total año 2015
ARIANNA HUFFINGTON	0	4	0	0	0	1	0	0	5	60
CLAUDIO BOADA PALLERES	0	19	15	0	0	2	0	0	36	117
AGNES NOGUERA BOREL	0	11	20	0	0	5	0	0	36	101
BORJA PEREZ ARAUNA	0	11	13	0	0	2	0	0	26	85

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 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016							
	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 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	
4.476	0,00	30	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

GREGORIO MARAÑÓN Y BERTRAN DE LIS Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016							
	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 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	
3.946	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 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	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 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	
4.296	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 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	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 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
1.006	0,00	8	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

BORJA PEREZ ARAUNA

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

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	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 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
1.006	0,00	7	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 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/11/2017	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	
722	0,00	2	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 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/11/2017	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	
4.296	0,00	30	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

KHALID BIN THANI BIN ABDULLAH AL THANI

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

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/11/2017	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	
4.296	0,00	30	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

WALEED AHMAD IBRAHIM ALSA'DI
Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/11/2017	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	
2.790	0,00	20	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

MARIA ELENA PISONERO RUIZ
Retribución fija anual (40%) por participación en el Consejo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/01/2017	0	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	
2.940	0,00	23	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

GREGORIO MARAÑÓN Y BERTRAN DE LIS			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguna
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
1	1	Ninguna	Ninguna

MANUEL POLANCO MORENO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguna
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
5	2	Ninguna	Ninguna

JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguna
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
22	41	Ninguna	Ninguna

JOSE LUIS SAINZ DIAZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguna
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
4	5	Ninguna	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 2016	Total año 2015
MANUEL POLANCO MORENO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	155
ARIANNA HUFFINGTON	0	8	0	0	0	0	0	0	8	52
JOHN PATON	0	34	0	0	0	0	0	0	34	52

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

MANUEL POLANCO MORENO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguna
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	2	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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ROBERTO LAZARO ALCANTARA ROJAS	145	30	0	175	0	0	0	0	175	170	0
JOSE LUIS LEAL MALDONADO	132	0	0	132	0	0	0	0	132	102	0
GREGORIO MARAÑON Y BERTRAN DE LIS	270	30	0	300	0	0	0	0	300	317	0
ALAIN MINC	209	30	0	239	0	0	0	0	239	253	0
ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON	119	30	0	149	0	0	0	0	149	122	0
JOHN PATON	137	0	0	137	34	0	0	34	171	162	0
JOSEPH OUGHOURLIAN	112	0	0	112	0	0	0	0	112	5	0
KHALID BIN THANI BIN ABDULLAH AL THANI	72	30	0	102	0	0	0	0	102	5	0
BLANCA HERNANDEZ RODRIGUEZ	86	0	0	86	0	0	0	0	86	0	0
GLEN RICHARD MORENO	103	0	0	103	0	0	0	0	103	0	0
MARIA ELENA PISONERO RUIZ	127	23	0	150	0	0	0	0	150	0	0
ALFONSO RUIZ DE ASSIN CHICO DE GUZMAN	86	0	0	86	0	0	0	0	86	0	0
WALEED AHMAD IBRAHIM ALSA'DI	46	20	0	66	0	0	0	0	66	0	0
DOMINIQUE D'HINNIN	60	0	0	60	0	0	0	0	60	0	0
ARIANNA HUFFINGTON	5	2	0	7	8	0	0	8	15	142	0
AGNES NOGUERA BOREL	36	8	0	44	0	0	0	0	44	131	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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
BORJA PEREZ ARAUNA	26	7	0	33	0	0	0	0	33	115	0
CLAUDIO BOADA PALLERES	36	0	0	36	0	0	0	0	36	117	0
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	1.762	0	0	1.762	0	0	0	0	1.762	2.061	0
MANUEL POLANCO MORENO	640	0	0	640	0	0	0	0	640	729	0
JOSE LUIS SAINZ DIAZ	1.292	0	0	1.292	0	0	0	0	1.292	1.480	0
TOTAL	5.501	210	0	5.711	42	0	0	42	5.753	5.911	0

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

La Compañía viene modificando anualmente su política de retribución variable para adaptarla a los resultados de la misma.

i. La retribución inicialmente 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 2016, ha ascendido a 987.817 euros. Sin embargo, puesto que el Sr. Cebrián ha acordado voluntariamente con la Compañía que la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 sea reducida en un 30%, la retribución devengada por el mencionado concepto es de 691.472 €.

ii. La retribución inicialmente devengada por el Consejero Delegado D. José Luis Sainz Díaz por la consecución de los objetivos de 2016, ha ascendido a 768.979 euros. Sin embargo, puesto que el Sr. Sainz ha acordado voluntariamente con la Compañía que la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 sea reducida en un 30%, la retribución devengada por el mencionado concepto es de 538.285 €.

iii. La retribución inicialmente devengada por el Vicepresidente D. Manuel Polanco Moreno por la consecución de los objetivos de 2016 ha ascendido a 250.508 euros. Sin embargo, puesto que el Sr. Polanco ha acordado voluntariamente con la Compañía que la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 sea reducida en un 30%, la retribución devengada por el mencionado concepto es de 175.356 €.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	56.354.849	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	870.346	1,54%
Votos a favor	55.475.083	98,44%
Abstenciones	9.420	0,02%

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.

1. Nombramientos y ceses durante el ejercicio 2016:

D. Claudio Boada Pallerés, D^a Agnes Noguera Borel y D. Borja Pérez Arauna dejaron de forma parte del Consejo de Administración con fecha 1 de abril de 2016 y D^a Arianna Huffington cesó como consejera el 26 de febrero de 2016..

D. Waleed Alsa'idi y D. Dominique D'Hinnin han sido nombrados como consejeros, por cooptación, por acuerdo del Consejo de Administración celebrado el 6 de mayo de 2016.

2. El importe de la retribución total de 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 2016, que se corresponde a la provisión contable.

De acuerdo con lo indicado en el apartado A.4 de este Informe, el Sr. Cebrián cuenta con un incentivo plurianual variable, en acciones, para el periodo 2016/2018. Puesto que su devengo está condicionado al cumplimiento de determinadas condiciones no se ha producido el devengo de cantidad alguna por este concepto en el ejercicio 2016 y por lo tanto no se ha 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.

En relación con las retribuciones que se han liquidado en acciones en 2016 al Sr. Cebrián y que se hacen constar en el apartado C.1, (Retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2013 e incentivo plurianual variable devengado en 2015) no están incluidas en las tablas del apartado D de este Informe, por cuanto que se han liquidado (que no devengado) en el ejercicio 2016.

3. En relación con la información contenida en el cuadro ii) del epígrafe D.1.a) de este informe (Sistemas de retribución basados en acciones devengados en la Sociedad objeto de este informe), 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 2016” se han computado las acciones devengadas en el ejercicio 2016, aunque a 31 de diciembre de 2016 no han sido entregadas en su totalidad.

iii) El precio de las “acciones entregadas durante el ejercicio 2016” a los Consejeros no ejecutivos no es un precio único. Hay cuatro precios, correspondientes a cada uno de los trimestres del ejercicio 2016 (5,523; 5,823; 5,902 y 5,318 euros).

4. En relación con la información contenida en “Otros Beneficios”/ “Otros conceptos”, 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) Dentro de los 91 miles de euros devengados por Gregorio Marañón, se incluyen 90 miles de euros que, como ya se ha indicado en el apartado A.8, corresponden a la prestación de servicios de asesoramiento jurídico a la Compañía y no a una retribución por su condición de consejero.

5. En relación con la columna “Aportación a sistemas de ahorro durante el ejercicio” se hace constar que no se ha realizado ninguna aportación por este concepto durante el ejercicio, reiterando lo ya indicado en el apartado A.5 del Informe: en relación con el complemento de jubilación del Presidente Ejecutivo, D. Juan Luis Cebrián, la Compañía registró en el ejercicio 2014 una provisión que cubría el importe total (6.000.000 €).

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/02/2017.

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

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
JOSEPH OUGHOURLIAN	En contra	No estar conforme con la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
MARIA ELENA PISONERO RUIZ	Abstención	No tener base suficiente para posicionarse, a favor o en contra, sobre la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
BLANCA HERNANDEZ RODRIGUEZ	Abstención	No tener base suficiente para posicionarse, a favor o en contra, sobre la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
ALFONSO RUIZ DE ASSIN CHICO DE GUZMAN	Abstención	No tener base suficiente para posicionarse, a favor o en contra, sobre la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
DOMINIQUE D´HINNIN	Abstención	No tener base suficiente para posicionarse, a favor o en contra, sobre la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

ANEXO AL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.

Apartado A.7 del Informe:

	Presidente D. Juan Luis Cebrián Echarri	Vicepresidente D. Manuel Polanco Moreno	Consejero Delegado D. José Luis Sainz Díaz
Duración	Hasta el 31 de diciembre de 2020 (como Presidente Ejecutivo hasta el 31 de diciembre de 2018).	Indefinida.	Hasta el 30 de septiembre de 2019
Preaviso a instancia del consejero	Tres (3) meses. Obligación de abonar a la Empresa la retribución correspondiente al período de preaviso incumplido. Percepción del complemento de jubilación.	Tres (3) meses. Obligación de abonar la retribución fija correspondiente al tiempo de preaviso incumplido.	Tres (3) meses. Obligación de abonar la retribución fija correspondiente al tiempo de preaviso incumplido.
Indemnización por terminación del contrato a instancia de la Sociedad	Complemento de jubilación	Preaviso de tres (3) meses. Indemnización equivalente a quince (15) meses de la última retribución fija y variable abonada.	Preaviso de tres (3) meses. Indemnización equivalente a quince (15) meses de la última retribución fija y variable abonada.
Pactos de exclusividad y no concurrencia	Exclusividad mientras ocupe la presidencia ejecutiva. Prohibición general de concurrencia.	Exclusividad y específica prohibición de no concurrencia, salvo las empresas exceptuadas en el propio contrato.	Exclusividad y específica prohibición de no concurrencia, salvo las empresas exceptuadas en el propio contrato.
No competencia post-contractual	Cuatro (4) años 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. Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido a en los doce (12) meses anteriores a la fecha de contratación a la plantilla del Grupo PRISA; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo PRISA abandone el mismo. Compensación: complemento de jubilación. Incumplimiento: obligación de reintegrar el importe recibido en concepto de complemento de jubilación	Un (1) año. Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA. Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido en los doce (12) meses 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. 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. Incumplimiento: obligación de reintegrar el importe de la compensación y,	Un (1) año Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA. Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido en los doce (12) meses 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. 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. Incumplimiento: obligación de reintegrar el importe de la compensación y, además, una indemnización

		además, una indemnización en un importe igual a seis (6) mensualidades de la retribución fija recibida.	en un importe igual a seis (6) mensualidades de la retribución fija recibida.
--	--	---	---

Apartado C.1.

La política retributiva efectivamente aplicada durante el ejercicio 2016 responde a la que fue aprobada por parte del Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, e igualmente aprobada por la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada en abril de 2015 (ver apartados A.1 y A.2 de este informe).

Durante el ejercicio 2016 han cesado como consejeros D^a Arianna Huffington, D^a Agnes Noguera Borel, D. Borja Pérez Arauna y D. Claudio Boada Pallerés. Asimismo en mayo de 2016 se han incorporado al consejo D. Walid Saadi y D. Dominique D'Hinnin.

A continuación se hace un resumen de los conceptos que han constituido el paquete retributivo de los Consejeros en el ejercicio 2016:

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, Comité de Gobierno Corporativo y Comité de Transformación Tecnológica). Adicionalmente, han percibido dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités.

Asimismo, D^a Arianna Huffington (consejera hasta febrero de 2016) y D. John Paton percibieron 8.353 € y 33.520 € euros, respectivamente, 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 ha devengado una retribución fija anual en metálico y una retribución anual variable en función de objetivos, pagadera en metálico en 2017.

Asimismo se hace constar que al Sr. Cebrián se le han liquidado las retribuciones siguientes, en acciones de PRISA, en el ejercicio 2016:

- i. Retribución variable anual devengada y correspondiente al ejercicio 2013, cuyo abonó se realizó parcialmente en metálico en el ejercicio 2014 y parcialmente en acciones de PRISA en 2016 (54.042 acciones), de acuerdo con el contrato firmado con el Sr. Cebrián.
- ii. Incentivo plurianual variable devengado en el ejercicio 2015, en acciones de PRISA. Conforme a los términos de su contrato con la Compañía, el Sr. Cebrián recibió 39.202 acciones tras las retenciones fiscales e ingresos a cuenta correspondientes.

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 a disposición del Sr. Cebrián.

ii. Retribución devengada por el Consejero Delegado :

D. José Luis Sainz ha devengado una retribución fija anual en metálico y una retribución variable anual en función de objetivos, pagadera en metálico en 2017.

iii. Retribución devengada por el Vicepresidente Ejecutivo :

D. Manuel Polanco ha devengado una retribución fija anual en metálico y, además, una retribución anual variable en función de objetivos, pagadera en metálico en 2017.

Pago de la retribución anual variable de los Consejeros ejecutivos:

La retribución variable anual devengada en 2016 y pagadera en 2017 cuenta con objetivos de carácter cuantitativo que se refieren al Grupo consolidado, habiéndose eliminado la parte cualitativa para evaluación del desempeño para el Presidente, Sr. Cebrián, y para el Consejero Delegado, Sr. Sainz, pero manteniéndose para el Vicepresidente, Sr. Polanco.

Así pues, para el ejercicio 2016, los objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo ponderaban de la siguiente forma:

Consejero Ejecutivo	Objetivos cuantitativos	Objetivos cualitativos
D. Juan Luis Cebrián Echarri	100%	0%
D. Manuel Polanco Moreno	80%	20%
D. José Luis Sainz Díaz	100%	0%

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 target del bono variable establecido al inicio.

En el caso del Presidente y del Consejero Delegado, se han fijado métricas para las que se han establecido un nivel mínimo de consecución para integrarse en el bono, y un nivel máximo de pago del 110%. En el caso del Vicepresidente, el nivel máximo de pago es de un 130% para las métricas excepto para el EBITDA, cuyo nivel máximo de pago es de un 120%.

Por lo que se refiere a la determinación del bono de 2016, se ha realizado utilizando el siguiente 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:

Objetivo	D. Juan Luis Cebrián Echarri	D. Manuel Polanco Moreno	D. José Luis Sainz Díaz
1	EBITDA del Grupo (40%)	EBITDA del Grupo (50%)	EBITDA del Grupo (40%)
2	Free Cash Flow (40%)	Ingresos de Transformación del Grupo (10%)	Free Cash Flow (35%)
3	Ingresos de Transformación de Grupo (20%)	Plan de ahorro gastos Grupo (20%)	Plan de ahorro gastos Grupo (25%)

En el caso del Sr. Polanco, la ponderación agregada de los citados indicadores es del 80% para una consecución del 100% de los objetivos establecidos. Adicionalmente, existe una valoración cualitativa con una ponderación del 20%, y cuya determinación la realiza el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

El pago del bono anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que el bono devengado en el ejercicio 2016 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 de D. Juan Luis Cebrián Echarri, se pagará en su totalidad en metálico en 2017.

El target asciende a 1.000.000 euros según contrato, siendo el importe agregado de consecución de 987.817 euros.

Este importe corresponde a un cumplimiento de los objetivos de la compañía de un 98.78%.

Sin embargo, el Sr. Cebrián ha acordado voluntariamente con la Compañía, que la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 sea reducida en un 30%, quedando fijada en 691.472 €.

ii) El bono de D. José Luis Sainz Díaz, se pagará en su totalidad en metálico en 2017.

El target anual asciende a 750.000 euros según contrato, siendo el importe devengado correspondiente a este período de 768.979 euros.

Este importe corresponde a un cumplimiento de los objetivos de la compañía de un 102.53%.

Sin embargo, el Sr. Sainz ha acordado voluntariamente con la Compañía, que la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 sea reducida en un 30%, quedando fijada en 538.285€ €.

iii) El bono de D. Manuel Polanco Moreno, se pagará en su totalidad en metálico en 2017, de la siguiente forma:

El target anual asciende a 275.000 euros según contrato, siendo el importe devengado correspondiente a este período de 250.508 euros.

Este importe corresponde a un cumplimiento de los objetivos de la Compañía de un 71,09% para la consecución de los objetivos cuantitativos y un 20% para la evaluación cualitativa.

Con respecto a la evaluación cualitativa, el Comité de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han destacado que el Sr. Polanco ha impulsado la nueva área audiovisual del grupo, procediendo a la renovación de sus equipos profesionales y cuyas iniciativas permitirán el desarrollo de esta área en 2017.

Sin embargo, el Sr. Polanco ha acordado voluntariamente con la Compañía, que la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 sea reducida en un 30%, quedando fijada en 175.356 €.