



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

POLITICA REMUNERACIONES CONSEJEROS

EJERCICIOS 2017-2019

Política de Remuneraciones aprobada por la Junta Ordinaria de Accionistas de PRISA el 30 de junio de 2017.



INDICE

- 1.- Introducción y periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones.**
- 2. Principios generales de la Política de Remuneraciones.**
- 3.- Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales (consejeros no ejecutivos).**
 - 3.1. Previsión estatutaria.
 - 3.2. Importe máximo de las retribuciones.
 - 3.3. Elementos de la remuneración.
- 4. Sistema retributivo aplicable a los Consejeros ejecutivos.**
 - 4.1. Previsión estatutaria.
 - 4.2. Elementos de la remuneración.
 - 4.2.1. Retribución fija.
 - 4.2.2. Retribución variable.
 - 4.2.2.1. Retribución variable corto plazo.
 - 4.2.2.2. Retribución variable largo plazo.
 - 4.2.2.3. 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.
 - 4.2.3. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo.
 - 4.2.4. Otras remuneraciones en especie.
 - 4.3. Anticipos, créditos y garantías.
 - 4.4. Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo.
 - 4.5. Condiciones principales de los contratos de los Consejeros ejecutivos.
- 5. Otras remuneraciones de los consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.**

POLITICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.

EJERCICIOS 2017-2019

1.- Introducción y periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones

El Consejo de Administración de Promotora de Informaciones, S.A. (en adelante PRISA, la Sociedad o la Compañía) somete la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros a la aprobación de la Junta General de Accionistas convocada para su celebración el día 29 de junio de 2017 en primera convocatoria y, de no conseguirse quorum suficiente, el día 30 de junio de 2017 en segunda convocatoria.

Esta Política de Remuneraciones ha sido propuesta por el Comité de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía y va acompañada de un informe específico elaborado por dicho Comité, de acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (LSC). Ambos documentos se ponen a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la Junta General.

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la LSC la Política de Remuneraciones de los Consejeros se aprobará, al menos cada tres años, por la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

En caso de que la presente Política de Remuneraciones sea aprobada por la Junta de Accionistas, será de aplicación para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 y sustituirá y dejará sin efecto la Política de Remuneraciones que fue aprobada por la Junta Ordinaria de Accionistas de abril de 2015, la cual tenía una vigencia de tres años (hasta el ejercicio 2017, inclusive).

Cualquier modificación o sustitución de la presente Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

2. Principios generales de la Política de Remuneraciones

La presente Política de Remuneraciones se ajusta al régimen general del sistema de remuneración de los consejeros previsto en los Estatutos Sociales (artículo 22) y en el Reglamento del Consejo de Administración de PRISA (artículos 33, 34 y 35).

El sistema de remuneraciones es distinto según se refiera a consejeros ejecutivos o no ejecutivos y persigue atraer, mantener y motivar a personas con el perfil adecuado para el desempeño de las funciones inherentes al cargo de Consejero en una sociedad con las características y particularidades de PRISA, tomando en consideración sus responsabilidades. La Política de Retribuciones persigue contribuir a que la Sociedad pueda cumplir con sus objetivos

estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Los Consejeros pueden recibir parte de su retribución mediante entrega de acciones de la Sociedad. 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.

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:

- i. 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. Respecto de las acciones que reciban en pago de su retribución, los Consejeros ejecutivos no podrán 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.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con la adquisición.

En cumplimiento del artículo 217 de la LSC el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, revisará anualmente la Política de Remuneraciones de manera que la retribución de los consejeros guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad y su situación económica. Los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros se definirán 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.

3.- Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales (consejeros no ejecutivos)

3.1. Previsión estatutaria:

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros consistirá en una asignación fija anual. La retribución de los distintos consejeros podrá ser diferente en función de su cargo, funciones, responsabilidades atribuidas y de sus servicios en los

Comités del Consejo y será compatible con el pago de dietas por asistencia a las reuniones.

Corresponderá al Consejo fijar las cuantías exactas de las dietas así como las retribuciones individualizadas que cada consejero deba percibir, respetando en todo caso los límites establecidos por la Junta General y los conceptos retributivos previstos en los Estatutos.

3.2. Importe máximo de las retribuciones:

El importe global de la retribución del Consejo de Administración que corresponda percibir a sus miembros en su condición de tales no podrá exceder anualmente del límite máximo que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de los Estatutos Sociales.

La Junta General de Accionistas celebrada el 27 de noviembre de 2010 estableció una retribución fija máxima anual para el Consejo de Administración de 2.000.000 euros.

Dicho límite permanecerá vigente en tanto la Junta General no apruebe su modificación.

3.3. Elementos de la remuneración:

Con sujeción al límite anual anterior, el Consejo de Administración determinará la remuneración que corresponde a cada consejero en su condición de tal tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno, la pertenencia a comisiones del Consejo, los cargos que desempeñan y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. Además, el Consejo se asegurará de que la remuneración de los consejeros externos se ajusta a las siguientes directrices:

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

El sistema retributivo de los Consejeros no ejecutivos podrá incluir todos o algunos de los siguientes conceptos retributivos, que la Sociedad satisface en la actualidad:

- i. Retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración: La retribución por este concepto asciende actualmente a 75.000 euros anuales. Esta retribución 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 anteriormente, 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 fija anual por participación en los distintos Comités del Consejo:

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

○ Retribución por participación en los Comités de Auditoría, de Nombramientos y Retribuciones, de Gobierno Corporativo y de Transformación Tecnológica: la retribución por este concepto actualmente asciende a 19.000 euros anuales para sus Presidentes y 9.500 euros anuales para los vocales y se abonará prorrateada mensualmente en metálico.

iii. Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités: los consejeros podrán recibir dietas por asistir a las reuniones de todos o algunos de estos órganos y el importe de las dietas podrá ser distinto para sus Presidentes y para sus vocales, debiendo abonarse íntegramente en metálico. Actualmente el importe de las dietas es de 5.000 euros para los Presidentes de los Comités y de 2.500 euros para los vocales del Consejo, de la Comisión Delegada y de los Comités.

Se faculta al Consejo de Administración para que éste pueda determinar los conceptos retributivos que correspondan a los consejeros no ejecutivos así como los importes a satisfacer por tales conceptos, en función de las circunstancias de la Compañía en cada momento y a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

En el ejercicio de esta facultad, se deberá de respetar lo siguiente:

- Las previsiones estatutarias y lo dispuesto en la presente Política de Retribuciones;
- Serán consideradas como importes máximos, que en ningún caso se podrán superar, las cantidades que en la actualidad la Sociedad satisface a los consejeros no ejecutivos en pago de retribución fija y de dietas, con arreglo a lo dispuesto en los apartados i), ii) y iii) anteriores).

Además, los Consejeros de PRISA, excepto los ejecutivos, podrán devengar otros honorarios por su participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo PRISA, conforme a sus respectivos Estatutos Sociales.

La Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales no prevé la concesión de créditos, anticipos o garantías. Tampoco se contempla la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social ni el derecho a compensación alguna en caso de terminación de sus funciones como consejero, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales a las descritas en este apartado 3.3.

La Sociedad tiene suscrita una póliza de responsabilidad civil para sus consejeros.

4. Sistema retributivo aplicable a los Consejeros ejecutivos:

4.1. Previsión estatutaria

Conforme a lo establecido en el apartado 7 del artículo 22 de los Estatutos Sociales de PRISA, los Consejeros con funciones ejecutivas tienen derecho a percibir una retribución por la prestación de dichas funciones, que es determinada por el Consejo de Administración de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones y que viene determinada por los respectivos contratos que cada uno de los consejeros ejecutivos mantiene con la Compañía.

Los conceptos retributivos que compongan la remuneración del consejero ejecutivo así como las condiciones básicas del desempeño de sus funciones, deberán constar en un contrato firmado entre la Compañía y dicho consejero, que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración, con la abstención del Consejero en cuestión y por una mayoría de dos terceras partes de sus miembros.

4.2. Elementos de la remuneración:

Los Consejeros ejecutivos no perciben ninguna cantidad por los conceptos previstos en el apartado 3.3. 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 podrá incluir los siguientes elementos retributivos:

- retribución fija;
- retribución variable a corto plazo;
- retribución variable a largo plazo;
- previsión social; y

- retribuciones en especie.

4.2.1. Retribución fija

Los consejeros ejecutivos percibirán por sus funciones ejecutivas y de alta dirección una retribución fija anual en metálico, que vendrá determinada por sus respectivos contratos y que actualmente asciende a los siguientes importes máximos, según sus contratos:

- D. Juan Luis Cebrián Echarri: 1.000.000 de euros.
- D. Manuel Polanco Moreno: 460.420 euros
- D. José Luis Sainz Díaz: 750.000 euros.

4.2.2. Retribución variable

Una parte de la retribución de los consejeros ejecutivos será variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. La retribución variable de los consejeros ejecutivos representará una parte relevante en el total de sus retribuciones y estará ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables.

La retribución variable plurianual será liquidada en acciones de la Compañía. Como ya se ha indicado, y en relación con las acciones que reciban los consejeros ejecutivos en pago de su retribución, 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, sin que sea de aplicación esta restricción a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con la adquisición.

En el caso de los consejeros ejecutivos, los objetivos son aprobados anualmente por Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones. También corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de dicho Comité, valorar el grado de consecución de los objetivos previamente fijados.

4.2.2.1. Retribución variable corto plazo

La retribución variable anual consistirá en un sistema de bono referido al 100% de cumplimiento de los objetivos de gestión.

Los objetivos del bono anual de los consejeros ejecutivos serán cuantitativos, vinculados a los resultados operativos consolidados y serán fijados por el Consejo de Administración.

Los objetivos cuantitativos del bono anual se refieren al Grupo Consolidado y 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.

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

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

La retribución variable target de los Consejeros ejecutivos es la que se establece en las condiciones de sus respectivos contratos y que actualmente asciende a:

- D. Juan Luis Cebrián Echarri: 1.000.000 euros.
- D. Manuel Polanco Moreno: 275.000 euros
- D. José Luis Sainz Díaz: 750.000 euros

Una vez aprobada la Política de Remuneraciones por la Junta de Accionistas, los objetivos del bono anual de los consejeros ejecutivos serán fijados por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

4.2.2.2. Retribución variable largo plazo

La retribución variable plurianual estará vinculada a la consecución de objetivos a largo plazo, con el fin de fomentar la retención y motivación de las personas vinculadas a estos objetivos

Esta retribución es actualmente diferente para cada consejero ejecutivo:

i) D. Juan Luis Cebrián Echarri:

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

ii) D. José Luis Sainz Díaz:

Conforme a los términos de su contrato con la Compañía, para el periodo 2017-2018 el Sr. Sainz tendrá derecho a percibir un incentivo plurianual variable, pagadero en acciones de PRISA, sujeto al cumplimiento de los planes estratégicos a fijar por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

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.

iii) D. Manuel Polanco Moreno:

Actualmente el Sr. Polanco no es beneficiario de sistemas retributivos concretos a largo plazo, aunque podría tener el derecho a participar en planes retributivos plurianuales, cumpliendo los requisitos legales.

4.2.2.3. 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

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

- No existe 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 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.

4.2.3. 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 para cada uno de los ejercicios 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, a una aportación anual de 1.200.000 euros, en concepto de complemento de jubilación, como plan de prestación definida. En consecuencia, la aportación total ascenderá a 6.000.000 €.

El complemento de jubilación se pagará al Sr. Cebrián a la finalización de su contrato o en el caso de una extinción anticipada del mismo por cualquier causa, aunque el consejero cese por su propia voluntad.

En el supuesto de terminación anticipada de su contrato a voluntad de la Compañía, el Sr. Cebrián 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.

4.2.4. Remuneraciones en especie

i) 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.

ii) 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.

4.3. Anticipos, créditos y garantías

No está prevista la concesión de créditos, anticipos ni de otro tipo de garantías a favor de los consejeros ejecutivos.

4.4 Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo.

Los Consejeros ejecutivos tienen derecho a una indemnización en determinados casos de terminación anticipada de sus funciones ejecutivas, que está recogida en sus contratos con la Compañía:

i) D. Juan Luis Cebrián Echarri:

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.

ii) D. José Luis Sainz Díaz:

En caso de desistimiento unilateral por simple voluntad de la Sociedad o por incumplimiento por parte de ésta, D. José Luis Sainz Díaz éste tendrá derecho a una indemnización equivalente a 15 meses de la retribución fija y variable anual, tomándose como referencia la última abonada.

iii) D. Manuel Polanco Moreno:

En caso de desistimiento unilateral por simple voluntad de la Compañía o por incumplimiento por parte de ésta, D. Manuel Polanco Moreno tendrá derecho a una indemnización equivalente a 15 meses de la retribución fija y variable anual en metálico, tomándose como referencia la última abonada.

4.5. Condiciones principales de los contratos de los Consejeros ejecutivos

El contrato que en la actualidad regula el desempeño de las funciones y responsabilidades de los consejeros ejecutivos es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos:

	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 y 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, además, una indemnización en un importe igual a seis (6) mensualidades de la	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 en un importe igual a seis (6) mensualidades de

		retribución fija recibida.	la retribución fija recibida.
--	--	----------------------------	-------------------------------

5. Otras remuneraciones de los consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

La Sociedad podrá remunerar a determinados consejeros por la prestación de otros servicios, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones y por acuerdo del Consejo de Administración.