

**VOCENTO, S.A.**

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCION .....	3
2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	3
3. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES.....	4
4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS .....	5
5. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR .....	8
6. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	8

## 1. INTRODUCCION

- 1.1 Conforme a lo previsto en el artículo 529.novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”), corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los Consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.
- 1.2 El Consejo de Administración de Vocento, S.A. (“**Vocento**” o la “**Sociedad**”, indistintamente), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en su reunión de 27 de febrero de 2018, proponer a la Junta General de Accionistas de la Sociedad, la aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros de Vocento (la “**Política de Remuneraciones**”).
- 1.3 De conformidad con el artículo 529.novodecies de la LSC, la presente Política de Remuneraciones se acompaña de un informe específico y justificativo emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Tanto dicho informe justificativo como la Política de Retribuciones se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la fecha de convocatoria de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

## 2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

- 2.1 La principal finalidad de esta Política de Remuneraciones es, dentro del sistema retributivo previsto estatutaria y reglamentariamente, sentar las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración de Vocento a los efectos de establecer un sistema de remuneración adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulta de aplicación, y que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores e intereses de Vocento, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, tomando siempre en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas de Vocento.
- 2.2 Como consecuencia de lo anterior, el desarrollo práctico de la Política de Remuneraciones se ha diseñado de conformidad con los siguientes principios y objetivos:
  - A) Creación de valor a largo plazo, alineando los sistemas retributivos con el plan estratégico;
  - B) Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de la de entidades comparables a nivel nacional e internacional;
  - C) Atraer, retener y motivar la contribución de los profesionales que la Sociedad necesita para cubrir el espectro de conocimientos, competencias y experiencia requeridos en su Consejo de Administración, asegurando que se puede contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo;

- D) Asegurar que la cuantía de la remuneración sea suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio;
- E) Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y largo plazo) de los Consejeros Ejecutivos, que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos;
- F) Prevenir los posibles conflictos de interés;
- G) Motivar y reforzar la consecución de resultados de la Sociedad; y
- H) Transparencia en la Política de Remuneraciones.

2.3 Asimismo, de conformidad con en el artículo 217 de la LSC, la Política de Remuneraciones busca que la remuneración de los Consejeros guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. En definitiva, la Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

2.4 Los principios y criterios de la Política de Remuneraciones son revisados de forma periódica por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de Vocento, con el objetivo de mantener alineada la política retributiva de la Sociedad con las mejores prácticas y tendencias del mercado. De igual forma, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha revisado regularmente, con el asesoramiento de expertos externos de primera línea especializados en la materia, el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos, con la finalidad de determinar su idoneidad y su alineación con la situación de mercado de empresas comparables y con la marcha de la Sociedad.

### **3. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES**

#### **3.1 Previsión estatutaria y reglamentaria**

3.1.1. De conformidad con lo estipulado en el artículo 21.1 de los Estatutos Sociales de Vocento, los Consejeros por su condición de tales, recibirán una retribución consistente en una cantidad anual fija y dietas de asistencia. El importe de las cantidades que pueda satisfacer la Sociedad por ambos conceptos al conjunto de los Consejeros en su condición de tales será fijado por la Junta General y permanecerá vigente mientras no sea modificado por ésta. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los Consejeros corresponde al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

3.1.2. Además, de acuerdo con lo indicado en el apartado 3º del artículo 21 de los Estatutos Sociales de Vocento, si alguno de los Consejeros mantuviera con la Sociedad una relación laboral común, mercantil, civil o de prestación de servicios, distinta de las de supervisión y decisión colegiada, los salarios, retribuciones, entregas de acciones u opciones sobre acciones, retribuciones referenciadas al valor de las acciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidas con carácter general o singular para estos miembros del Consejo de Administración por razón de cualesquiera de estas relaciones serán compatibles e independientes de las retribuciones previstas en los dos apartados precedentes que, en su caso, perciba.

### **3.2 Elementos de remuneración**

3.2.1 En cumplimiento de la previsión estatutaria y reglamentaria anterior, el sistema retributivo de los Consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de los siguientes elementos retributivos:

- A) Remuneración fija anual por su condición de miembro del Consejo de Administración.
- B) Remuneración fija anual adicional del Presidente del Consejo de Administración como retribución a sus labores de representación y apoyo a la gestión de la Sociedad.
- C) Dietas de asistencia de los miembros del Consejo de Administración, exceptuando el Presidente del Consejo de Administración y los Presidentes de las Comisiones, por la asistencia a cada una de las sesiones que se celebren tanto del Consejo de Administración como de cualesquiera de sus Comisiones.
- D) Dietas de asistencia del Presidente del Consejo de Administración y los Presidentes de las Comisiones por la asistencia a cada una de las sesiones que se celebren tanto del Consejo de Administración como de cualesquiera de sus Comisiones.

3.2.2 Adicionalmente, Vocento tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.

3.2.3 El sistema retributivo de los Consejeros en su condición de tales no incluye retribución variable alguna. Asimismo, no se ha pactado indemnización de ninguna naturaleza con ningún Consejero por la terminación de sus funciones como tal.

## **4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS**

### **4.1 Previsión estatutaria y reglamentaria**

4.1.1 El artículo 21.2 de los Estatutos Sociales de Vocento establece que los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir una retribución por la prestación de dichas funciones, que podrá estar

compuesta por: a) una cantidad fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; b) una cantidad variable, ligada a indicadores del rendimiento personal y de la empresa; c) una parte asistencial, que incluirá los sistemas de previsión y seguros oportunos; y d) una indemnización en los supuestos de terminación de su relación por razón distinta del incumplimiento grave de sus obligaciones.

- 4.1.2 La determinación del importe de las referidas partidas retributivas corresponde al Consejo de Administración. El Consejo de Administración velará por que las retribuciones se adecúen a las condiciones de mercado, tomen en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que entrañe el cargo a desempeñar por el Consejero Ejecutivo, promuevan la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo e incorporen las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- 4.1.3 Asimismo, se circunscribirán a los Consejeros Ejecutivos las remuneraciones mediante entrega de acciones de la Sociedad o de sociedades del Grupo, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o sistemas de previsión, excepto cuando se trate de la entrega de acciones, siempre que se condicione a que los Consejeros Ejecutivos las mantengan hasta su cese como Consejero de Vocento. No obstante, no será de aplicación a las acciones que el Consejero Ejecutivo necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

## 4.2 Elementos de remuneración

- 4.2.1 Los elementos de remuneración de los Consejeros con funciones ejecutivas son los que se describen en los siguientes párrafos. Cabe precisar que, en la actualidad, el Consejero Delegado de la Sociedad es el único que posee funciones ejecutivas en Vocento. No obstante lo anterior, en el supuesto de que a cualquier otro Consejero se le otorgaran funciones ejecutivas en el futuro, se le aplicarían, asimismo, los criterios retributivos descritos en el presente apartado 4º de la Política de Remuneraciones.
- 4.2.2 La Política de Remuneraciones en relación con el Consejero Delegado, por el desempeño de las funciones ejecutivas distintas de las de supervisión y decisión colegiada inherentes a la pertenencia al Consejo de Administración, se fundamenta en las siguientes premisas: (i) tener un nivel retributivo global competitivo en relación con otras sociedades comparables en el sector; (ii) mantener un componente variable anual vinculado a la consecución de objetivos medibles alineados con los intereses de los accionistas; e (iii) incorporar sistemas de retribución variable a medio/largo plazo de carácter plurianual que fomenten la consecución de objetivos sostenidos en el tiempo y la retención de las personas críticas vinculadas a dichos objetivos.
- 4.2.3 La remuneración del Consejero Delegado incluye un componente fijo y un componente variable anual vinculado a la consecución de objetivos medibles

alineados con los intereses de los accionistas y, asimismo, sistemas de retribución variable a medio/largo plazo de carácter plurianual con el fin de fomentar la consecución de objetivos sostenidos en el tiempo y la retención de las personas críticas vinculadas a dichos objetivos.

4.2.4 Asimismo, para el Consejero Delegado se establece una parte asistencial, de carácter anual, que incluye las siguientes prestaciones: (i) seguro de asistencia sanitaria; (ii) seguro de vida; y (iii) aportación a un plan de previsión social.

4.2.5 A estos efectos, el Consejero Delegado tiene un contrato suscrito con la Sociedad para regular sus funciones ejecutivas, en virtud del cual tiene derecho a recibir la siguiente retribución:

- A) Remuneración fija anual de cuatrocientos noventa y tres mil quinientos noventa y ocho euros (493.598€).
- B) Remuneración variable anual hasta la cuantía máxima de cuatrocientos tres mil ochocientos doce euros (403.812€) para un cumplimiento dependiente de la consecución de los objetivos que marque cada año la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- C) Los planes de incentivos a largo plazo que en cada momento fije la Junta General o el Consejo de Administración.
- D) Una parte asistencial, consistente en un seguro de asistencia sanitaria y un seguro de vida, así como la utilización de un automóvil.

4.2.6 En relación con la parte asistencial, el Consejero Delegado es beneficiario de una póliza de seguro colectivo de capital diferido a la jubilación, con reembolso de primas a favor del beneficiario, en caso de fallecimiento del asegurado antes de la jubilación. Las prestaciones garantizadas son las siguientes:

- A) Jubilación: el asegurado tendrá derecho a percibir la prestación resultante en forma de renta vitalicia, capital o una combinación de ambos, cuando cese en la prestación de sus servicios como consecuencia de pasar a la situación de jubilación o jubilación anticipada dentro de la Sociedad.
- B) Cobertura complementaria de fallecimiento. Reembolso de primas: en el caso de que el asegurado falleciese antes de la fecha de pago, se reembolsarán las primas abonadas a favor de dicho asegurado al beneficiario designado por el asegurado.
- C) Cobertura complementaria de invalidez: en el supuesto de invalidez, en cualquiera de sus grados, el asegurado tendrá derecho a la provisión matemática constituida hasta la fecha.
- D) Al vencimiento del plazo establecido el asegurado percibirá:
  - Capital garantizado en la póliza.
  - Capital por participación en beneficios: el capital final garantizado se verá incrementado al concedérsele cada año al asegurado el 90%

de los beneficios financieros que produzca la inversión de sus provisiones matemáticas.

4.2.7 Adicionalmente, las principales cláusulas contenidas en el contrato de Alta Dirección de duración indefinida del Consejero Delegado suscrito con la Sociedad son las siguientes:

- A) Cláusula de exclusividad: La prestación de servicios por el Consejero Delegado se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación por lo que, salvo que medie autorización previa, expresa y escrita al respecto de la Sociedad, no podrá desarrollar actividad profesional alguna distinta a la prevista y regulada en su contrato, aun cuando dicha actividad no suponga competencia alguna para la Sociedad o su Grupo.
- B) Cláusula de no competencia: No podrá concurrir durante los doce (12) meses siguientes a la fecha efectiva de extinción de su relación con la Sociedad por cese voluntario.
- C) Preaviso: Deberá comunicar su voluntad de extinguir su contrato de prestación de servicios con una antelación de, al menos, tres (3) meses a la fecha de efecto de la terminación. Aquél vendrá obligado a indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.
- D) Cláusula de extinción: Se establece una indemnización que duplica la compensación anual prevista para determinados supuestos de extinción de la relación, salvo en casos de incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones profesionales.

## **5. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR**

5.1 La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Vocento se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad y, en el supuesto de su aprobación, permanecerá en vigor durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General.

## **6. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

6.1 El Consejo de Administración de Vocento es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en esta Política de Remuneraciones. Por ello, la Política de Remuneraciones será analizada y revisada periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que, en su caso, estime necesarias en función de la evolución de la Sociedad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo.