

INFORME SOBRE EL PLAN DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO

1. Introducción

VOCENTO, S.A. (en adelante, VOCENTO o la Sociedad) en la Junta General celebrada el 29 de abril de 2.009, decidió poner en marcha un Plan de incentivos a largo plazo (en adelante el Plan) de ciclos solapados, dirigido a determinados miembros del equipo directivo de la Sociedad y de su Grupo de sociedades (en adelante, los Beneficiarios), con el propósito de motivar y fidelizar a los mismos ligando parte de su retribución con los resultados de explotación y con el valor de la acción de VOCENTO.

El Plan podría repetirse anualmente, si así lo decide la Junta General de Vocento, a propuesta del Consejo de Administración, constituyendo un esquema de ciclos solapados.

2. Descripción

El periodo de medición del Plan, abarca desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012

El funcionamiento del Plan consiste en la promesa de entrega de una cantidad en metálico y de un determinado número de acciones. La cuantía que se gane dependerá del resultado de explotación que se alcance al final del Plan (31 de diciembre 2012). Además, el valor de la parte del incentivo en acciones también variará en función de la evolución de su precio durante la vida del Plan.

Un 75% del incentivo estará formado por una cuantía en metálico y el 25% restante consistirá en una cantidad de acciones.

En el caso del Consejero Delegado, el 100% del incentivo será en acciones de la Sociedad.

Cuando sea necesario determinar para un momento específico un valor de referencia de las acciones en juego, éste se calculará a partir del valor íntegro que las mismas tengan de acuerdo con las normas fiscales vigentes en cada momento. En su defecto, se utilizará el valor calculado a partir de la media de las cotizaciones de cierre de las sesiones bursátiles de los 3 meses naturales previos a la fecha en cuestión, redondeado por exceso.

A cada beneficiario se le asignará un Incentivo de Referencia, que se gana al alcanzarse el 100% de los objetivos.

3. Beneficiarios

Serán *Beneficiarios* del *Plan* el Consejero Delegado, así como los principales directivos.

El número total de Beneficiarios será aproximadamente de 76 directivos.

El Consejo de Administración, a petición del Consejero Delegado, podrá incluir en el Plan nuevas incorporaciones.

4. Escala de Logro y Cálculo del Incentivo

Existirá un recorrido al alza permitiendo percibir hasta un 150% de las cantidades objetivo (en metálico y acciones) por niveles de consecución superiores a la referencia.

Igualmente, existirá un nivel de consecución por debajo del cual no se ganará Incentivo. Este nivel mínimo es de un 75% del objetivo, lo que dará derecho a recibir un 50% del Incentivo de Referencia.

El incentivo que cada beneficiario puede ganar (Incentivo Ganado - IG -) se determina en función de los resultados de explotación obtenidos al final del período de medición (Coeficiente de Logro - CL -) y del Incentivo de Referencia (IR) que cada Beneficiario tiene:

$$IG = IR \times CL$$

Para poder recibir el *Incentivo*, los *Beneficiarios* deberán mantener, en la *Fecha de Finalización* del Plan, una relación laboral con la *Sociedad* o con alguna de las entidades dependientes de la misma, aunque se tendrán en cuenta supuestos especiales de abono del Incentivo.