

VOCENTO, S.A.**COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES****INFORME SOBRE LA PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE
CONSEJEROS DE VOCENTO, S.A.****1. OBJETO DEL PRESENTE INFORME**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Vocento, S.A. (“**Vocento**” o la “**Sociedad**”, indistintamente) emite el presente informe en relación con la propuesta de política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2025, 2026 y 2027 (la “**Política de Remuneraciones**”), la cual ha sido previamente elaborada por la presente Comisión en cumplimiento de 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 (la “**Ley de Sociedades de Capital**”).

**2. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE
CONSEJEROS**

De conformidad con lo estipulado en el apartado 1 del artículo 529.novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la renovación de la Política de Remuneraciones para que se mantenga en vigor durante los tres (3) ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General, esto es, para los ejercicios 2025, 2026 y 2027. El esquema retributivo de los Consejeros previsto en la anterior política de remuneraciones de Consejeros de Vocento no sufre variación alguna, por lo que se mantiene sin alteraciones en la nueva Política de Remuneraciones. Como principal modificación a señalar, se han matizado algunos apartados para completarlos y adaptarlos a las previsiones del artículo 529.novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, sin que dichos cambios hayan supuesto la modificación del sistema retributivo de los Consejeros que Vocento ha venido aplicando en los ejercicios anteriores. La Política de Remuneraciones, tras su aprobación por la presente Comisión y por el Consejo de Administración, en su caso, deberá ser sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas de Vocento.

La principal finalidad de la 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.

A la luz de lo indicado anteriormente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la Política de Remuneraciones propuesta se adecúa a lo establecido en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital ya que el sistema de remuneración que se propone, guarda una proporción razonable con la importancia de Vocento en el mercado, su situación económica actual y con los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, la Política de Remuneraciones propuesta está orientada, entre otros objetivos, a promover la rentabilidad y

sostenibilidad a largo plazo de Vocento e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

3. OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Como consecuencia de lo indicado anteriormente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración elevar a la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad la aprobación de la Política de Remuneraciones, que se adjunta como **Anexo Único** al presente informe, previa aprobación de la misma por el Consejo de Administración, para que resulte de aplicación durante los siguientes tres (3) ejercicios a aquel en que sea aprobada por la Junta General de Accionistas, esto es para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, sin perjuicio de la posibilidad de su renovación a su vencimiento o de su modificación previa si se dan circunstancias que así lo recomienden.

En Bilbao, a 26 de febrero de 2024.

* * * * *

ANEXO ÚNICO

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE VOCENTO, S.A.
PARA EL PERIODO 2025-2027**



VOCENTO, S.A.

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS
PARA EL PERIODO 2025-2027**

Texto propuesto para su aprobación por la próxima Junta general de Accionistas, que se celebrará, previsiblemente, el 23 de abril de 2024, en primera convocatoria, o el 24 de abril de 2024, en segunda convocatoria.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	- 1 -
2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	- 1 -
3. SISTEMA DE RETRIBUCIÓN DE CONSEJEROS.....	- 2 -
4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DISTINTAS A LAS EJECUTIVAS.....	- 3 -
5. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS.....	- 4 -
6. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.....	- 8 -
7. REVISIÓN, MODIFICACIÓN Y EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	- 9 -

1. INTRODUCCIÓN

- 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, acordó en su reunión de 27 de febrero de 2024 proponer a la Junta General de Accionistas de la Sociedad la aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros de Vocento para el periodo 2025-2027 (la “Política de Remuneraciones”).
- 1.3 De conformidad con el artículo 529.novodecies de la LSC, la presente Política de Remuneraciones se acompañó de un informe específico y justificativo emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Tanto dicho informe justificativo como la Política de Retribuciones se pusieron 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 RETRIBUCIÓN DE CONSEJEROS

3.1 De conformidad con lo estipulado en el artículo 21.1 de los Estatutos Sociales de Vocento, el importe de las cantidades que pueda satisfacer la Sociedad al conjunto de los Consejeros por todos los conceptos será el 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, así como a cualesquiera otros órganos consultivos constituidos por el propio Consejo, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

- 3.2 Además, de acuerdo con lo indicado en el apartado 4º 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 apartados siguientes que, en su caso, perciba.
- 3.3 La Política de Remuneraciones de los Consejeros está alineada con los criterios que determinan las condiciones de retribución del resto de empleados, de manera que:
- A) La no discriminación por razones de género, edad, cultura, religión o raza está garantizada en relación a la aplicación del sistema de retribución de la Sociedad.
 - B) Se fundamenta en la atracción y mantenimiento del talento, determinando una retribución que podrá variar en función de las responsabilidades asumidas, siempre respetando la igualdad de oportunidades.
- 3.4 De conformidad con el importe máximo de retribución de los Consejeros de Vocento aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 24 de abril de 2019 y con los términos que figuran en el informe emitido al efecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el 19 de febrero de 2019, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de Consejeros por todos los conceptos asciende a la cantidad de dos millones seiscientos mil euros (2.600.000€), sin perjuicio de posteriores modificaciones que puedan ser acordadas por la Junta.

4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DISTINTAS A LAS EJECUTIVAS

De conformidad con lo estipulado en el artículo 21.2 de los Estatutos Sociales de Vocento, la retribución vinculada a la condición de Consejero por el desempeño de funciones distintas a las ejecutivas consistirá en una cantidad anual fija.

A la luz de lo anterior, el sistema retributivo de los Consejeros por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de los siguientes elementos retributivos:

- A) Consejo de Administración:
 - Remuneración fija anual por su condición de miembro del Consejo de Administración.
 - 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.

- B) Comisiones del Consejo de Administración u otros órganos consultivos:
- Remuneración fija anual por su condición de miembro de cualesquiera Comisiones del Consejo de Administración u otros órganos consultivos constituidos por el propio Consejo.
 - Remuneración fija anual adicional de los Presidentes de las Comisiones o de otros órganos consultivos constituidos por el propio Consejo como retribución a sus labores de presidencia.

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

El sistema retributivo de los Consejeros por el desempeño de funciones distintas a las ejecutivas 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.

La determinación de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de funciones distintas a las ejecutivas corresponderá al Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones u otros órganos consultivos del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes, dando cuenta de los importes que finalmente se determinen en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, que se pondrá a disposición de los accionistas anualmente con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de la Sociedad.

5. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

- 5.1 El artículo 21.3 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 ahorro y previsión y seguros oportunos, d) la participación en sistemas de incentivos, que, en su caso, se establezcan, los cuales podrán comprender la entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, y e) indemnizaciones por cese, pactos de no competencia y seguros, en los supuestos de terminación de su relación por razón distinta del incumplimiento grave de sus obligaciones.
- 5.2 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.

- 5.3 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. En su caso, si se aprobasen planes de entrega de acciones a los Consejeros Ejecutivos, los correspondientes planes de incentivos especificarán los períodos de devengo y la forma en que contribuyen a la consecución de los objetivos de estrategia empresarial e intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- 5.4 Los Consejeros Ejecutivos celebrarán un contrato de prestación de servicios con la Sociedad que recogerá los elementos de remuneración indicados en el apartado siguiente.

5.5 Elementos de remuneración de los Consejeros Ejecutivos

- 5.5.1 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 5º de la Política de Remuneraciones.
- 5.5.2 La Política de Remuneraciones en relación con los Consejeros con funciones ejecutivas, 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.

- 5.5.3 La remuneración de los Consejeros con funciones ejecutivas incluirá 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.
- 5.5.4 Los planes de retribución variable anual o plurianual que afecten a los Consejeros con funciones ejecutivas establecen unas normas básicas para asegurar que (i) la retribución variable no se abonará hasta que sean verificados los estados financieros donde conste el cumplimiento de los objetivos, y (ii) la devolución de los importes percibidos cuando a posteriori se haya confirmado su inadecuación, en caso de que el cumplimiento de los objetivos a los que está vinculada la percepción de dichas cuantías haya sido fruto de una actuación fraudulenta o negligente por parte del beneficiario dado que estas percepciones se consideren como injustificadas y se pueda reclamar su devolución.
- 5.5.5 Asimismo, para los Consejeros con funciones ejecutivas se establecerá una parte asistencial, de carácter anual, que incluirá las siguientes prestaciones: (i) seguro de asistencia sanitaria; (ii) seguro de vida; y (iii) aportación a un plan de previsión social.
- 5.5.6 A estos efectos, el Consejero Delegado tiene un contrato suscrito con la Sociedad para regular sus funciones ejecutivas, cuya duración es indefinida y en virtud del cual tiene derecho a recibir los siguientes conceptos retributivos:
- A) Remuneración fija anual.
 - B) Remuneración variable anual para un cumplimiento dependiente de la consecución de los objetivos que marque cada año el Consejo de Administración.
 - 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.
- 5.5.7 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.

5.5.8 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 percibida en los últimos 12 meses, prevista para determinados supuestos de extinción de la relación, salvo en casos de incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones profesionales.

6. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

- 6.1 En el procedimiento de aprobación de la propuesta de Política de Remuneraciones para el periodo 2025-2027 se han observado las medidas y aplicado los criterios necesarios para evitar o gestionar los potenciales conflictos de interés.
- 6.2 La propuesta de Política de Remuneraciones ha sido elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta mayoritariamente por consejeros independientes, y ha sido aprobada sin modificaciones por el Consejo de Administración de Vocento, sin que, por tanto, se hayan producido situaciones de conflicto de interés en las que el Consejero Delegado se haya podido ver involucrado en lo relativo a su remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas.
- 6.3 Por otra parte, la disociación que la Ley de Sociedades de Capital hace de las competencias para (i) la propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que corresponde al Consejo de Administración, y (ii) su aprobación, que se atribuye a la Junta General de Accionistas, evita los eventuales conflictos de interés en que pudieran verse involucrados el conjunto de los Consejeros en la fase de aprobación de la Política de Remuneraciones en lo relativo a su remuneración en su condición de tales.
- 6.4 Respecto de la Política de Remuneraciones para el periodo 2025-2027, se han mantenido los mismos conceptos retributivos que los recogidos por la anterior política para el periodo 2022-2024, no habiéndose producido modificaciones sustanciales que pudieran haber supuesto un cambio material en el sistema retributivo de los Consejeros de Vocento.
- 6.5 A estos efectos, 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, esto es, los ejercicios 2025, 2026 y 2027.
- 6.6 Asimismo, tanto en el anuncio de convocatoria de la Junta General de Accionistas como en las correspondientes tarjetas de delegación del voto se advertirá de forma expresa a los accionistas de que podría producirse una situación de conflicto de interés para el Presidente y los miembros del Consejo de Administración en relación con el punto del orden del día en virtud del cual se someta a deliberación la aprobación de la Política de Remuneraciones, por lo que en caso de que quieran efectuar delegaciones de voto en los miembros del Consejo de Administración tendrán que dar instrucciones precisas en cuanto al sentido del voto.

7. REVISIÓN, MODIFICACIÓN Y EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

- 7.1 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.
- 7.2 En función de las necesidades particulares del negocio de la Sociedad, así como las derivadas del contexto económico, y siempre que las mismas obedezcan a circunstancias excepcionales y resulten necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad, ésta podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, excepciones temporales sobre la generación, concesión, consolidación y/o pago de todos o alguno de los conceptos retributivos descritos en la presente Política de Remuneraciones. En este sentido, para la aplicación de dichas excepciones temporales será necesaria la propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que deberá ser en todo caso analizada y aprobada por el Consejo de Administración. Asimismo, la aplicación de cualquier excepción temporal será debidamente reflejada y explicada en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.