

VOCENTO, S.A.

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

INFORME SOBRE LAS PROPUESTAS DE APROBACIÓN DE (I) LAS MODIFICACIONES A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE VOCENTO, S.A., (II) FIJACIÓN DEL IMPORTE MÁXIMO DE RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS DE VOCENTO, S.A., Y (III) LA APLICACIÓN AL CONSEJERO DELEGADO DEL PLAN DE INCENTIVO A LARGO PLAZO 2018-2020.

1. OBJETO DEL INFORME

El presente informe (el “**Informe**”) elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Vocento, S.A. (“**Vocento**” o la “**Sociedad**”, indistintamente) se emite respecto de lo siguiente:

- (i) Las modificaciones a la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aprobada el 18 de abril de 2018 por la Junta General de Accionistas de la Sociedad (la “**Política de Remuneraciones**”), de conformidad con el artículo 529.novodecies de la Ley de Sociedades de Capital;
- (ii) La fijación del importe máximo que la Sociedad pueda satisfacer al conjunto de sus Consejeros por todos los conceptos, de conformidad con el artículo 217.3 de la Ley de Sociedades de Capital, y con el artículo 21 de los estatutos sociales; y
- (iii) La aplicación al Consejero Delegado del plan de incentivo a largo plazo 2018-2020, el cual implica la promesa de entrega de un determinado número de acciones de Vocento a los principales directivos del Grupo, incluyendo el Consejero Delegado de la Sociedad (el “**Plan de Incentivos**”), de conformidad con el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, así como el artículo 21 de los estatutos sociales.

2. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS

A) Aprobación de las modificaciones a la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones de Vocento vigente fue aprobada el 18 de abril de 2018 por la Junta General de Accionistas de la Sociedad para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

Sin embargo, la Comisión considera necesario proponer la modificación de los apartados 1, 3 y 4 de la Política de Remuneraciones relativos a las remuneraciones percibidas por los Consejeros, tanto en su condición de tales como ejecutivos, con el fin de adaptarlos al contenido del nuevo texto del artículo 21 de los estatutos sociales que se someterá a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas. Una vez aprobadas, las modificaciones propuestas resultarán de aplicación desde el 1 de enero de 2019.

La Política de Remuneraciones, junto con las modificaciones propuestas, continuará en vigor durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

A partir de la aprobación de la presente propuesta por la Junta General de Accionistas, los apartados 1, 3 y 4 de la Política de Remuneraciones, con derogación expresa de su actual redacción, tendrá el tenor literal siguiente:

REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
<p>1. INTRODUCCION</p> <p>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.</p> <p>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”).</p> <p>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.</p>	<p>1. INTRODUCCION</p> <p>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.</p> <p>1.2 El Consejo de Administración de Vocento, S.A. (“Vocento” o la “Sociedad”, indistintamente), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, <u>acordó</u> 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”).</p> <p>1.3 De conformidad con el artículo 529.novodecies de la LSC, la presente Política de Remuneraciones se <u>acompañó</u> de un informe específico y justificativo emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Tanto dicho informe justificativo como la Política de Retribuciones se <u>pusieron</u> 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.</p> <p><u>1.4 Adicionalmente, el Consejo de Administración, en su reunión del 27 de febrero de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó proponer a la Junta General de Accionistas la modificación parcial de la Política de</u></p>

<p>[...]</p> <p>3. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES</p> <p>3.1 Previsión estatutaria y reglamentaria</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p><u>Remuneraciones con el fin de adaptar su contenido al nuevo texto del artículo 21 de los estatutos sociales de Vocento. A estos efectos, las modificaciones propuestas se acompañaron, asimismo, de un informe específico y justificativo emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que fue puesto a disposición de los accionistas, junto con el texto de las modificaciones propuestas, en la página web de la Sociedad desde la fecha de convocatoria de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.</u></p> <p>[...]</p> <p>3. SISTEMA DE RETRIBUCIÓN DE CONSEJEROS</p> <p>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 <u>por todos los conceptos</u> será <u>el</u> 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.</p> <p>3.2 Además, de acuerdo con lo indicado en el apartado 34º 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</p>
--	--

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~~

~~EN SU CONDICIÓN DE TALES~~

~~en una cantidad anual fija.~~

~~3.2.1 En cumplimiento de la previsión estatutaria y reglamentaria~~ anterior, el sistema retributivo de los Consejeros en su condición de tales, 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~~

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~~ siguientes que, en su caso, perciba.

3.bis SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

De conformidad con lo estipulado en el artículo 21.2 de los Estatutos Sociales de Vocento, la retribución vinculada a la condición de Consejero en su condición de tal consistirá en una cantidad anual fija.

A la luz de lo anterior, el sistema retributivo de los Consejeros en su condición de tales, por 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:

- Remuneración fija anual por su condición de miembro de cualesquiera Comisiones del Consejo de Administración.
- Remuneración fija anual adicional de los Presidentes de la Comisión Delegada,

<p>Administración como de cualesquiera de sus Comisiones.:</p> <p>3.2.2—Adicionalmente, Vocento tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.</p> <p>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.</p> <p>4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS</p> <p>4.1 Previsión estatutaria y reglamentaria</p> <p>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.</p>	<p><u>Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría y Cumplimiento como retribución a sus labores de presidencia.</u></p> <p><u>C) Consejo Editorial:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <u>• Remuneración fija anual por su condición de miembro del Consejo Editorial.</u> <u>• Remuneración fija anual adicional del Presidente del Consejo Editorial como retribución a sus labores de presidencia.</u> <p>Adicionalmente, Vocento tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.</p> <p>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.</p> <p>4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS</p> <p><u>4.1</u> El artículo <u>21.3</u> 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 <u>ahorro y</u> previsión y seguros oportunos, d) <u>entrega de acciones, y e) indemnizaciones por cese, pactos de no competencia y seguros,</u> en los supuestos de terminación de su relación por razón distinta del incumplimiento grave de sus obligaciones.</p>
--	---

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>4.2 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.</p> <p>4.3 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.</p> <p>4.4 Los Consejeros Ejecutivos celebrarán un contrato de prestación de servicios con la Sociedad que recogerá los elementos de remuneración indicados en el apartado siguiente.</p>
<p>4.2 Elementos de remuneración</p> <p>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</p>	<p>4.5 Elementos de remuneración de los Consejeros Ejecutivos</p> <p>4.5.1 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</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p>	<p>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.</p> <p><u>4.5.2</u> 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.</p> <p><u>4.5.3</u> 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.</p> <p><u>4.5.4</u> 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.</p> <p><u>4.5.5</u> 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:</p>
---	--

<p>A) Remuneración fija anual de cuatrocientos noventa y tres mil quinientos noventa y ocho euros (493.598€).</p> <p>B) Remuneración variable anual hasta la cuantía máxima de cuatrocientos tres mil ochocientos doce euros (403.842€) para un cumplimiento dependiente de la consecución de los objetivos que marque cada año la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</p> <p>C) Los planes de incentivos a largo plazo que en cada momento fije la Junta General o el Consejo de Administración.</p> <p>D) Una parte asistencial, consistente en un seguro de asistencia sanitaria y un seguro de vida, así como la utilización de un automóvil.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>D) Al vencimiento del plazo establecido el</p>	<p>A) Remuneración fija anual de cuatrocientos noventa y tres mil quinientos noventa y ocho euros (493.598€).</p> <p>B) Remuneración variable anual hasta la cuantía máxima de cuatrocientos <u>cuarenta mil novecientos quince</u> euros (440.915€) para un cumplimiento dependiente de la consecución de los objetivos que marque cada año la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</p> <p>C) Los planes de incentivos a largo plazo que en cada momento fije la Junta General o el Consejo de Administración.</p> <p>D) Una parte asistencial, consistente en un seguro de asistencia sanitaria y un seguro de vida, así como la utilización de un automóvil.</p> <p><u>4.5.6</u> 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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>D) Al vencimiento del plazo establecido el</p>
--	--

<p>asegurado percibirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>asegurado percibirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p><u>4.5.7</u> Adicionalmente, las principales cláusulas contenidas en el contrato de Alta Dirección de duración indefinida del Consejero Delegado suscrito con la Sociedad son las siguientes:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
---	---

B) Fijación del importe máximo de la retribución a percibir por los Consejeros

De conformidad con la Política de Remuneraciones y el nuevo texto del artículo 21 de los estatutos sociales, se proponer fijar el importe máximo que la Sociedad pueda satisfacer al conjunto de sus Consejeros por todos los conceptos, en la cantidad de dos millones seiscientos mil euros (2.600.000€). El citado importe ha sido calculado sobre la base de las siguientes asunciones:

1. Con la composición actual del Consejo de Administración, se prevé que la remuneración de los Consejeros ascienda a la cuantía de setecientos setenta mil (770.000€) distribuido de la siguiente manera:
 - Una remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración de sesenta y cinco mil euros (65.000€) anuales.
 - Una remuneración fija adicional por pertenencia a la Comisión Delegada, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, de cinco mil (5.000€) anuales por cada Comisión. Dicha remuneración fija adicional será del doble, diez mil euros (10.000€) anuales, para los Presidentes de las Comisiones Delegada, de Nombramientos y Retribuciones y de Auditoría y Cumplimiento.
 - Una remuneración fija adicional por pertenencia al Consejo Editorial del Grupo, de cinco mil (5.000€) anuales. Dicha remuneración fija adicional será del doble, de diez mil euros (10.000€) anuales, para el Presidente del Consejo Editorial.

Sin perjuicio de los indicado anteriormente, con la previsión de posibles incorporaciones al Consejo de Administración o incremento del número de miembros de las Comisiones, siguiendo las prácticas estándares en sociedades cotizadas españolas, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales ha sido multiplicada por 1,5 veces a los efectos de determinar el importe máximo a proponer a la Junta General.

2. Una retribución adicional para el Presidente del Consejo de Administración, por labores de representación y apoyo a la gestión correspondientes a sus funciones institucionales y de representación, y en ningún caso por la realización de funciones ejecutivas, por un importe anual fijo de doscientos mil (200.000€).
3. La remuneración máxima del Consejero Delegado puede ascender a la cuantía de aproximadamente un millón doscientos mil euros (1.200.000€), según el desglose indicado a continuación:
 - Remuneración fija anual de cuatrocientos noventa y tres mil quinientos noventa y ocho euros (493.598€).
 - Remuneración variable anual hasta la cuantía máxima de cuatrocientos cuarenta mil novecientos quince euros (440.915€) para un cumplimiento dependiente de la consecución de los objetivos que marque cada año la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
 - La aplicación de los planes de incentivos a largo plazo que, con su formato actual, implicaría la remuneración máxima del 45% de su remuneración fija, es decir, doscientos veintidós mil ciento diecinueve euros con diez céntimos de euros (222.119,10€).

- Otras prestaciones consistentes en un seguro de asistencia sanitaria y un seguro de vida, así como la utilización de un automóvil.

C) Aprobación del Plan de Incentivos

De conformidad con el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 21 de los estatutos sociales de la Sociedad, dado que se prevé que el Consejero Delegado pueda recibir acciones de la Sociedad como parte de su sistema remuneración, se propone aprobar la aplicación del Plan de Incentivos al Consejero Delegado.

Los principales términos del Plan de Incentivos son los siguientes:

1. **Objeto y descripción:** El Plan de Incentivos consiste en la promesa de entrega de una cantidad en metálico o alternativamente su equivalente en acciones de Vocento. Dicho incentivo se basa en un objetivo trienal, con carácter extraordinario, discrecional y no consolidable.
2. **Forma de pago:** La forma de pago del Plan de Incentivos será preferiblemente en metálico, o alternativamente en acciones, lo que podrá ser decidido por el Consejo de Administración de Vocento una vez alcanzado el objetivo.
3. **Cuantía final:** La cuantía final dependerá del valor de la rentabilidad total del accionista (incluyendo el incremento del valor de cotización y los repartos de dividendos – total *shareholders' return*) de Vocento al final del periodo ajustado al alza o a la baja en base a su comportamiento relativo con otras empresas cotizadas de medios de comunicación en Europa. La rentabilidad objetivo será equivalente a un incremento del 33,1% entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020.
4. **Destinatarios:** Los destinatarios del Plan de Incentivos son el Consejero Delegado de Vocento, así como otro grupo de directivos, si bien la aprobación propuesta a la Junta General se refiere al incentivo correspondiente al Consejero Delegado por su condición de miembro del Consejo de Administración.
5. **Coste del Plan de Incentivos:** Para cada directivo, 30% de su retribución fija para un cumplimiento del 100%, que podría aumentarse hasta el 45% en caso de sobrecumplimiento (que vendría ponderado por el comportamiento relativo con otras empresas cotizadas de medios de comunicación en Europa).
6. **Número máximo de acciones destinadas al Plan de Incentivos:** El Consejo de Administración de Vocento determinará, en caso de alcanzarse el objetivo, si se entrega el citado porcentaje de retribución fija en metálico, o alternativamente su equivalente en acciones a valor de mercado. Por tanto, el número máximo de acciones destinadas al Plan de Incentivos, si esta opción fuese decidida por el Consejo de Administración, vendrá determinado por su valor de mercado en el momento en que el Consejo adopte la decisión sobre la forma de pago.
7. **Valor de las acciones que se toman como referencia:** El valor de cotización de la acción de Vocento, S.A. a 1 de enero de 2018.
8. **Duración del Plan de Incentivos, fechas y plazos:** El Plan de Incentivos se inició el 1 de enero de 2018 y el grado de cumplimiento del objetivo se evaluará en el primer trimestre de 2021 y se pagará en el primer semestre de 2021, sobre la referencia del valor de cotización a 31 de diciembre de 2020.

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 (i) las modificaciones a la Política de Remuneraciones, cuyo texto consolidado, incluyendo las modificaciones indicadas en este informe, se adjunta como **Anexo Único**, (ii) la fijación del importe de la retribución a percibir por los Consejeros por todos los conceptos en la cantidad de 2.600.000€, y (iii) la aplicación al Consejo Delegado de los Planes de Incentivos.

En Madrid, a 19 de febrero de 2019

* * * * *

ANEXO ÚNICO

TEXTO CONSOLIDADO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
VOCENTO, S.A.

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 RETRIBUCIÓN DE CONSEJEROS	4
3.BIS 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.....	7
6. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	7

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, acordó 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 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.
- 1.4 Adicionalmente, el Consejo de Administración, en su reunión del 27 de febrero de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó proponer a la Junta General de Accionistas la modificación parcial de la Política de Remuneraciones con el fin de adaptar su contenido al nuevo texto del artículo 21 de los estatutos sociales de Vocento. A estos efectos, las modificaciones propuestas se acompañaron, asimismo, de un informe específico y justificativo emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que fue puesto a disposición de los accionistas, junto con el texto de las modificaciones propuestas, 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.

4. SISTEMA DE RETRIBUCIÓN DE CONSEJEROS

- 4.1 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 y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.
- 4.2 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.bis SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

De conformidad con lo estipulado en el artículo 21.2 de los Estatutos Sociales de Vocento, la retribución vinculada a la condición de Consejero en su condición de tal consistirá en una cantidad anual fija.

A la luz de lo anterior, el sistema retributivo de los Consejeros en su condición de tales, por 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:
- Remuneración fija anual por su condición de miembro de cualesquiera Comisiones del Consejo de Administración.
 - Remuneración fija anual adicional de los Presidentes de la Comisión Delegada, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría y Cumplimiento como retribución a sus labores de presidencia.
- C) Consejo Editorial:
- Remuneración fija anual por su condición de miembro del Consejo Editorial.
 - Remuneración fija anual adicional del Presidente del Consejo Editorial 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 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.

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) entrega de 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.

- 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 4º de la Política de Remuneraciones.

5.5.2 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.

5.5.3 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.

5.5.4 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.

5.5.5 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 cuarenta mil novecientos quince euros (440.915€) 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.

5.5.6 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.

5.5.7 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.

6. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

- 6.1 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.

7. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE 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.