

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-48001655

DENOMINACIÓN SOCIAL

VOCENTO, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PINTOR LOSADA, 7, 48004, BILBAO, BIZKAIA

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS GENERALES

Los principios fundamentales vienen recogidos en el artículo 21 de los Estatutos Sociales.

A la fecha de emisión del presente Informe, la retribución del Consejo de Administración, según establece el citado artículo 21, consiste en un importe variable dependiente de los beneficios sociales. Sin embargo, en la misma sesión del Consejo de Administración en la que se aprueba el presente Informe, se aprueba una propuesta a la Junta General Ordinaria de Accionistas para la modificación del sistema retributivo de los Consejeros y consecuente modificación del artículo 21 de los Estatutos Sociales, pasando del actual sistema de retribución variable a un sistema de retribución fija.

La política de remuneraciones para el año 2015 propuesta por el Consejo de Administración en el presente Informe para su aprobación consultiva por la Junta General de Accionistas, se basa en el nuevo sistema propuesto de retribución fija, que se explica:

1. Condición de Consejero

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.

Los sistemas de retribución referenciados al valor de acciones, tanto de la propia Sociedad como de otras sociedades del grupo, requerirá un acuerdo de la Junta General de Accionistas en los supuestos previstos en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

2. Funciones ejecutivas

Adicionalmente, los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas tienen derecho a percibir una retribución por la prestación de dichas funciones, que podrá estar compuesta por una cantidad fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; una cantidad variable, ligada a indicadores del rendimiento personal y de la empresa; una parte asistencial, que incluirá los sistemas de previsión y seguros oportunos; y una indemnización en los supuestos de terminación de su relación por razón distinta del incumplimiento grave de sus obligaciones. La determinación del importe corresponde al Consejo de Administración.

3. Prestación de otros servicios

Además, si alguno de los Consejeros mantuviera con la Sociedad una relación laboral común, mercantil, civil o de prestación de servicios, distinta de las referidas en los dos apartados anteriores, 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 precedentes que, en su caso, perciba.

CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES RESPECTO DE LA APLICADA DURANTE EL EJERCICIO ANTERIOR

Sujeto a la aprobación por la Junta General y a la modificación estatutaria, modificar el sistema retributivo de los Consejeros en su condición de tales, pasando de una retribución variable a una fija, en los términos indicados anteriormente.

CRITERIOS UTILIZADOS PARA ESTABLECER LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LA SOCIEDAD

De conformidad con el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la retribución de los consejeros será moderada y acorde con la que satisfaga el mercado en compañías de similar tamaño y actividad, favoreciendo las modalidades que vinculen una parte significativa de la retribución a la dedicación a la compañía, a sus resultados y a la creación de valor. La retribución de los consejeros de la sociedad será plenamente transparente.

Asimismo, de conformidad con el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, guardará 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, estará orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporará las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Respecto al Consejero Delegado, la política de retribuciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas distintas de las de supervisión y decisión colegiada, inherentes a su pertenencia al órgano de administración, se fundamenta en las siguientes premisas: (a) tener un nivel retributivo global competitivo en relación con otras sociedades comparables en el sector; (b) mantener un componente variable anual vinculado a la consecución de objetivos medibles alineados con los intereses de los accionistas, e (c) 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.

Adicionalmente, para el Consejero Delegado se establece 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.

Asimismo, el contrato del Consejero Delegado contiene una cláusula que establece una indemnización que triplica 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.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por (i) D. Miguel Antoñanzas Alvear (Consejero Independiente) que será su Presidente hasta la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas prevista para el 28 de abril de 2015, (ii) D. Fernando Azaola Arteché (Consejero Independiente), que será su Presidente a partir de la celebración de la citada Junta General, (iii) D. Gonzalo Soto Aguirre (Consejero Dominical), (iv) Lima, S.L. (Consejero Dominical) representada por D. Juan Urrutia Ybarra y (v) Mezouna, S.L. (Consejero Dominical) representada por D. Santiago de Ybarra y Churruca.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es quien lleva a cabo la configuración y diseño de la política de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración y, una vez materializada, la somete a la aprobación del Consejo de Administración.

A principios del año 2014, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones consideró oportuno revisar las mejores prácticas y estándares de mercado en materia de nombramientos y retribuciones, incluyendo las relacionadas con la retribución de los Consejeros. Como resultado de dicha decisión, se encargó a la firma de asesoría PriceWaterhouseCoopers la preparación de un análisis sobre dichas mejores prácticas, y el grado de alineamiento de la Sociedad con respecto a las mismas.

Las conclusiones y el informe de los asesores fueron presentados a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión del 27 de octubre de 2014. Tras su análisis en dicha sesión, se planteó al Consejo de Administración la necesidad de proceder a la revisión de la política de remuneración de los Consejeros, el cual instruyó a la Comisión para que procediese a preparar una propuesta detallada con los términos de la nueva política que se plantearía implantar. Como resultado de dicho encargo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizó una primera valoración de propuesta preliminar en su sesión del 14 de enero de 2015, que compartió con el Consejo de Administración el 19 de enero de 2015, y posteriormente y de forma definitiva la Comisión de Nombramientos y Retribuciones reunida el 16 de febrero de 2015 aprobó y elevó un informe al Consejo de Administración con su propuesta de cambio de la política de remuneraciones de los Consejeros, que ha sido aprobada en el día de hoy por el Consejo de Administración y, en lo que corresponda, será sometida a aprobación por la Junta General de Accionistas.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

a) Consejeros Externos:

La retribución que se plantea abonar a todos los Consejeros por su condición de tales en el ejercicio 2015, en caso de aprobarse por la Junta General la nueva política de remuneraciones planteada, consiste en lo siguiente:

- Una remuneración fija de treinta mil euros (30.000€) anuales para cada uno de los Consejeros por su condición de miembros del Consejo de Administración;
- Dietas de asistencia de dos mil doscientos cincuenta euros (2.250€) por la asistencia a cada una de las sesiones que se celebren tanto del Consejo de Administración como de cualquiera de sus comisiones, aplicables a todos los vocales excluyendo sus Presidentes; y
- Dietas de asistencia de los Presidentes, tanto del Consejo de Administración como de cada una de sus tres Comisiones, por importe de cuatro mil quinientos euros (4.500€), el doble de las dietas aplicables al resto de vocales.

Se estima que, durante el ejercicio 2015, teniendo en cuenta el número de Consejeros y las reuniones previstas del Consejo de Administración y sus diferentes Comisiones, y asumiendo que no haya reuniones extraordinarias y que todos los Consejeros acudan a todas las reuniones, los anteriores conceptos darán origen a una retribución de aproximadamente ochocientos treinta mil euros (830.000€), para los Consejeros en su condición de tales.

b) Consejero Delegado:

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:

- Quinientos cincuenta mil euros (550.000€) anuales como retribución fija;
- Una retribución variable máxima de hasta cuatrocientos cincuenta mil euros (450.000€) anuales, para un cumplimiento dependiente de la consecución de los objetivos que marque cada año la Comisión de Nombramientos y Retribuciones;
- Los planes de incentivos a largo plazo que en cada momento fije la Junta General o el Consejo de Administración, sin que se prevea ningún pago por estos conceptos en el año 2015; y
- Una parte asistencial, consistente en un seguro de asistencia sanitaria y un seguro de vida, así como la utilización de un automóvil, que se estima que para el año 2015 supondrá un coste aproximado de diecinueve mil euros (19.000€).

c) Presidente:

Además, se ha fijado una retribución adicional para el Presidente del Consejo de Administración, aplicable a partir de este año 2015 por labores de representación y apoyo a la gestión, por un importe anual fijo de doscientos mil euros (200.000€).

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

El sistema retributivo propuesto a la Junta General de Accionistas elimina el componente variable dependiente de resultados de la Sociedad de la retribución de los Consejeros en su condición de tales, por lo que de ser aprobado no existirá tal componente variable para los Consejeros.

La retribución adicional recibida por el Presidente por sus labores de representación y apoyo a la gestión es fija, por lo que tampoco cuenta con componentes variables.

Únicamente el Consejero Delegado de la Sociedad cuenta con una retribución variable vinculada a los resultados de la Sociedad, tanto anual como plurianual.

La retribución variable anual se devenga según los objetivos que cada año marque la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Los parámetros para el devengo de la retribución variable en el ejercicio 2015 del Consejero Delegado son, principalmente, el EBITDA y la posición financiera neta del grupo y la consecución de determinados resultados operativos.

En la actualidad hay 3 planes de incentivos a largo plazo aplicables a los miembros de la alta dirección, incluyendo al Consejero Delegado. Los citados planes cubren los periodos 2013-2015, 2014-2016 y 2015-2017. Su consecución depende del resultado de explotación del último año del periodo, y en lo que respecta al Consejero Delegado puede dar lugar al devengo de un importe equivalente al 50% de su retribución fija anual. A día de hoy, el plan 2013-2015 se considera no aplicable por la dificultad de alcanzar los objetivos contenidos en el mismo. Por lo que respecta al plan 2014-2016, en el ejercicio 2014 se han cumplido los objetivos parciales planteados.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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. No se prevé que en el 2015 se realice aportación a favor de D. Luis Enríquez Nistal, ya que ésta ha sido pospuesta y vinculada a la evolución positiva del negocio. Los fondos acumulados en dicho seguro, que corresponden a una aportación realizada en el año 2011, ascienden a 12.231,39 Euros, sin que desde entonces se hayan realizado aportaciones adicionales.

Las prestaciones garantizadas son:

- Jubilación: 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 empresa.
- Cobertura complementaria de fallecimiento. Reembolso de Primas: En el caso de que el asegurado falleciese antes de la fecha de pago se reembolsará al beneficiario designado por el asegurado, las primas abonadas a favor de dicho asegurado.
- 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.

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.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No se ha pactado indemnización con ningún Consejero por la terminación de las funciones como Consejero, sin perjuicio de lo pactado con el Consejero Delegado por terminación de su contrato y que se resume en el apartado A.7 siguiente.

No se han abonado indemnizaciones a Consejeros durante el ejercicio 2014, ni está previsto que se vayan a abonar durante el ejercicio 2015.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Únicamente ostenta la condición de Consejero Ejecutivo D. Luis Enríquez Nistal como Consejero Delegado. Su contrato de Alta Dirección tiene duración indefinida y presenta las siguientes cláusulas:

- Cláusula de Exclusividad: Está obligado a realizar su labor en régimen de plena dedicación y exclusividad 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.

- Cláusula de No Competencia: No podrá concurrir durante los doce meses siguientes a la fecha efectiva de extinción de su relación con la Sociedad por cese voluntario.

- Cláusula de Extinción: Se establece una indemnización que triplica 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.

- Preaviso: Deberá comunicar su voluntad de extinguir su contrato de prestación de servicios con una antelación de, al menos, tres 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.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

Como se ha explicado, el Consejo de Administración ha aprobado una remuneración adicional a favor de su Presidente, por labores principalmente de representación.

Durante el año 2014, la remuneración aprobada ha sido de ciento veinte mil euros (120.000€) anuales, devengada a favor de Energy de Inversiones, S.L. hasta el 29 de abril de 2014, y a favor de D. Rodrigo Echenique Gordillo a partir de dicha fecha.

Para el año 2015, se ha fijado una retribución adicional para el Presidente del Consejo de Administración, por un importe anual fijo de doscientos mil euros (200.000€). El incremento correspondiente se compensa parcialmente por la menor retribución que se prevé que devengue el Presidente en su condición de Consejero (por su remuneración fija y dietas de asistencia dobles) con respecto al sistema retributivo aplicable hasta ahora.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No se prevé ningún concepto retributivo en forma de anticipo, crédito y/o garantía a los Consejeros en el año 2015.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

a) Consejeros Externos:

No existe ningún tipo de remuneración en especie a favor de los consejeros.

b) Consejero Delegado:

Las remuneraciones en especie consisten en una parte asistencial, que incluye los sistemas de previsión y seguros oportunos, tal y como se ha detallado, así como el uso de un vehículo de empresa.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No constan.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen más conceptos retributivos de los comentados en los epígrafes anteriores.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, son las siguientes:

Consejeros:

- Retribución acorde con la que satisfaga el mercado en compañías de similar tamaño y actividad, favoreciendo las modalidades que vinculen una parte significativa de la retribución a la dedicación a la compañía.

- Consejeros independientes: su retribución no debe ser tal que comprometa su independencia.

Consejero Delegado:

- Mantener un componente variable anual vinculado a la consecución de objetivos medibles alineados con los intereses de los accionistas, de tal manera que la retribución variable se calcule en función de evaluaciones que midan el desempeño a nivel individual y del conjunto de la Sociedad.

- Incorporar sistemas de retribución variable a medio/largo plazo de carácter plurianual que se componen de una retribución fija y otra variable, que se percibe en función de la evaluación global de la gestión, de acuerdo con objetivos alineados con los intereses de la sociedad y de los accionistas de tal modo que fomenten la consecución de objetivos sostenidos en el tiempo y la retención de las personas críticas vinculadas a dichos objetivos.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de los Consejeros que se propone a la Junta General de Accionistas para su aprobación en la sesión prevista para el 28 de abril de 2015 tiene vocación de continuidad, y por tanto, de ser aprobada, sería aplicable al menos a los ejercicios 2016 a 2018, sin perjuicio de la posibilidad de su renovación para periodos sucesivos, y también sin perjuicio de la posibilidad de su revisión de forma anticipada, en caso de que se diesen circunstancias excepcionales que así lo aconsejasen.

En caso de que la Junta General de Accionistas prevista para el 28 de abril de 2015 apruebe con carácter consultivo el presente Informe, se entenderá que esta política sobre remuneraciones ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en aplicación de lo establecido en la Disposición Transitoria Apartado 2 de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

La aprobación de la actual política de remuneraciones de los Consejeros depende de la aprobación por la Junta General de Accionistas de las correspondientes modificaciones estatutarias que permitan la implementación de un sistema de remuneración fija.

Para cualquier revisión futura de la citada política, es competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros, y es competencia del Consejo de Administración su aprobación y la fijación de las condiciones aplicables a los Consejeros Ejecutivos.

Con la entrada en vigor de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, corresponderá a la Junta General de Accionistas aprobar cada 3 años la política de remuneraciones de los Consejeros que a estos efectos le presente el Consejo de Administración.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Los criterios planteados en el apartado A.13 anterior para reducir riesgos en la aplicación de la política de remuneraciones de los Consejeros durante el año 2015 son igualmente aplicables y se tendrán en cuenta en la aplicación de la política de remuneraciones en ejercicios futuros, y en particular en el periodo 2016 – 2018.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros

que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Durante el ejercicio 2014 la retribución que percibieron los Consejeros, al no haberse devengado la retribución variable aplicable, consistió únicamente en la percepción de dietas de asistencia, con la excepción del Presidente y del Consejero Delegado.

Las dietas de asistencia consistieron en un importe de cuatro mil euros (4.000€) por asistencia a cada reunión del Consejo de Administración o de cualquiera de sus Comisiones. Como excepción, la dieta correspondiente al Presidente del Consejo de Administración y la Comisión Delegada por la asistencia a las sesiones de dichos órganos ascendió a ocho mil euros (8.000€) por sesión.

De forma adicional, los dos Presidentes del Consejo de Administración con cargo vigente durante el ejercicio 2014 recibieron una remuneración adicional por funciones de representación, proporcionalmente al periodo en el que ocuparon el cargo, equivalente a un importe anual de ciento veinte mil euros (120.000€).

La prestación de servicios a la sociedad por parte del Consejero Ejecutivo, da lugar a una remuneración por el trabajo que desarrolla y no por su carácter de consejero. Esta remuneración en el ejercicio 2014 se compuso de una retribución fija, de una retribución variable vinculada a los resultados, seguro de vida e invalidez, así como un seguro de capital diferido de jubilación, todo ello en los términos del contrato suscrito con la Sociedad y dentro de la política retributiva establecida por el Grupo para sus altos directivos.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
MEZOUNA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ONCHENA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ENERGAY DE INVERSIONES, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GONZALO SOTO AGUIRRE	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LIMA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LUIS ENRIQUEZ NISTAL	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MIGUEL ANTOÑANZAS ALVEAR	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FERNANDO AZAOLA ARTECHE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CASGO, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
VALJARAFE, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	Dominical	Desde 12/11/2014 hasta 31/12/2014.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	0	0	36	0	0	60	0	81	177	72
GONZALO SOTO AGUIRRE	0	0	28	0	0	44	0	0	72	76

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
LIMA, S.L.	0	0	28	0	0	44	0	0	72	76
LUIS ENRIQUEZ NISTAL	0	510	0	447	0	0	0	0	957	510
MIGUEL ANTOÑANZAS ALVEAR	0	0	28	0	0	64	0	0	92	80
FERNANDO AZAOLA ARTECHE	0	0	28	0	0	16	0	0	44	52
CASGO, S.A.	0	0	28	0	0	0	0	0	28	24
ENERGAY DE INVERSIONES, S.L.	0	0	40	0	0	44	0	40	124	240
MEZOUNA, S.L.	0	0	28	0	0	16	0	0	44	52
ONCHENA, S.L.	0	0	28	0	0	28	0	0	56	60
VALJARAFE, S.L.	0	0	28	0	0	60	0	0	88	84
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	0	0	28	0	0	16	0	0	44	56

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

LUIS ENRIQUEZ NISTAL			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
1	0	No aplica	No aplica

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO AZAOLA ARTECHE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIGUEL ANTOÑANZAS ALVEAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS ENRIQUEZ NISTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
GONZALO SOTO AGUIRRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CASGO, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEZOUNA, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LIMA, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ONCHENA, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENERGAY DE INVERSIONES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VALJARAFE, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	177	0	0	177	0	0	0	0	177	72	0
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	44	0	0	44	0	0	0	0	44	56	0
FERNANDO AZAOLA ARTECHE	44	0	0	44	0	0	0	0	44	52	0
MIGUEL ANTOÑANZAS ALVEAR	92	0	0	92	0	0	0	0	92	80	0
LUIS ENRIQUEZ NISTAL	957	0	0	957	0	0	0	0	957	510	0
GONZALO SOTO AGUIRRE	72	0	0	72	0	0	0	0	72	76	0
CASGO, S.A.	28	0	0	28	0	0	0	0	28	24	0
MEZOUNA, S.L.	44	0	0	44	0	0	0	0	44	52	0
LIMA, S.L.	72	0	0	72	0	0	0	0	72	76	0
ONCHENA, S.L.	56	0	0	56	0	0	0	0	56	60	0
ENERGAY DE INVERSIONES, S.L.	124	0	0	124	0	0	0	0	124	240	0
VALJARAFE, S.L.	88	0	0	88	0	0	0	0	88	84	0
TOTAL	1.798	0	0	1.798	0	0	0	0	1.798	1.382	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Los Consejeros y el Presidente no han recibido en 2014 retribución alguna relacionada con los resultados o rendimiento de la sociedad.

El Consejero Delegado ha devengado durante 2014 una retribución variable por importe de cuatrocientos cuarenta y siete mil cuatrocientos cincuenta y ocho euros (447.458€). Sobre la base de una retribución variable teórica de 450.000 euros para un cumplimiento de objetivos del 100%, el 70% de la misma dependía de la consecución de una cifra de EBITDA del Grupo, que se dio por cumplida en un 102,8%, y el 30% restante dependía de indicadores operativos propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que se han cumplido prácticamente en su integridad, dando como resultado un devengo de la retribución variable en un 99,43%.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	95.721.504	76,60%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	2.713.370	2,83%
Votos a favor	93.007.867	97,16%
Abstenciones	267	0,01%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de VOCENTO, S.A., sociedad española con domicilio en Bilbao, Calle Pintor Losada, 7 y con N.I.F. A-48.001.655 ha elaborado el presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, aprobado en su sesión de 16 de febrero de 2015 y posteriormente ratificado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de 25 de febrero de 2015, para someterse a la votación con carácter consultivo de los accionistas de la Sociedad en la Junta General Ordinaria a celebrar en el primer semestre del año 2015.

El presente Informe incluye información sobre la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aplicable durante el ejercicio 2015, así como un resumen de la aplicación de la política de retribuciones y el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los Consejeros en el año 2014.

Asimismo, el presente Informe incluye la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aplicable a ejercicios futuros, en particular al periodo 2016-2018, que en aplicación de lo establecido en la Disposición Transitoria Apartado 2 de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, se considerará como la política de remuneraciones de los Consejeros exigida por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

Todos los consejeros de Vocento han votado a favor en relación con la aprobación del presente Informe.

OTRAS INFORMACIONES ADICIONALES DE SECCIONES ANTERIORES:

D.1.A.I

- Se indica como remuneración por pertenencia a comisiones las dietas de asistencia recibidas por los Consejeros por la asistencia a las reuniones de las comisiones.
- Retribución percibida por la sociedad Bycomels Prensa S.L. (52) y por D. Santiago Bergareche (4).

D.1.A.4

- El importe exacto de la prima de seguro de vida del Consejero Delegado, D. Luis Enríquez Nistal, asciende a 0,8 miles de euros.

D.1.C

- La retribución percibida durante el ejercicio 2013 por la sociedad Bycomels Prensa S.L. asciende a 52 miles de euros, y por Santiago Bergareche a 4 miles de euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25/02/2015.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No