

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2020 ]

CIF: [ A-48001655 ]

Denominación Social:

[ **VOCENTO, S.A.** ]

Domicilio social:

[ GRAN VÍA 45. 3ª PLANTA. 48011. (BILBAO) VIZCAYA ]

### A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

**A.1.** Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 529.novodecies de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), la política de remuneraciones de los Consejeros de Vocento, S.A. ("Vocento" o la "Sociedad") para los ejercicios 2019-2021 fue aprobada el 18/04/2018 por la Junta General de Accionistas de Vocento ("JGA").

Sin embargo, el 27/02/2019, el Consejo de Administración de Vocento (el "Consejo de Administración" o "CdA") acordó, previo informe emitido el 19/02/2019 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR"), proponer a la JGA la modificación del artículo 21 de los Estatutos Sociales y la política de remuneraciones con el fin de introducir algunas modificaciones en el esquema retributivo de los Consejeros (la "Política de Remuneraciones").

Las mencionadas modificaciones fueron aprobadas, el 24/04/2019, por la JGA y supusieron, básicamente, la eliminación de dietas por asistencia a las reuniones del CdA o sus Comisiones, y el incremento de la retribución fija a percibir por los Consejeros por su condición de tales o por la pertenencia a Comisiones o a otros órganos consultivos constituidos por el Consejo de Administración. Se ha procurado que la disminución de la retribución causada por la eliminación de dietas y el incremento de la retribución fija sean equivalentes para evitar que el cambio de esquema suponga un incremento sustancial del coste que representa la retribución del CdA.

La Política de Remuneraciones está basada en el siguiente esquema:

a) Condición de Consejero: por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de los siguientes elementos:

- Remuneración fija anual por su condición de miembro del CdA.
- Remuneración fija anual adicional del Presidente del CdA como retribución a sus labores de representación y apoyo a la gestión de la Sociedad.

- Remuneración fija anual por la pertenencia a Comisiones del CdA (que será superior para los Presidentes de las Comisiones).
- Remuneración fija anual por la pertenencia al Consejo Editorial o al Comité de Estrategia del Consejo, órganos consultivos del Consejo en materia editorial y de estrategia, compuestos por Consejeros (que serán superiores para sus Presidentes).

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.

b) Funciones ejecutivas:

Los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas tienen 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 anual o plurianual 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 competencia y seguros, en los supuestos de terminación de su relación por razón distinta del incumplimiento grave de sus obligaciones.

A estos efectos, el único consejero ejecutivo es el Consejero Delegado, el cual tiene un contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad para regular sus funciones ejecutivas, en virtud del cual puede percibir la siguiente retribución:

- Remuneración fija anual.
- Remuneración variable anual para un cumplimiento dependiente de la consecución de los objetivos que marque cada año la CNR.
- Los planes de incentivos a largo plazo que en cada momento fije la JGA o el CdA.
- Una parte asistencial, consistente en un seguro de asistencia sanitaria y un seguro de vida, así como la utilización de un automóvil.

c) 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 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 CdA por razón de cualesquiera de estas relaciones serán compatibles e independientes de las retribuciones previstas en los apartados precedentes que, en su caso, perciba.

El importe de las cantidades que pueda satisfacer la Sociedad al conjunto de los Consejeros por todos los conceptos será fijado por la JGA 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 CdA, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo o a otros órganos consultivos constituidos por el Consejo de Administración, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Por otra parte, de conformidad con el Reglamento del CdA y la Política de Remuneraciones, la retribución de los Consejeros deberá ser moderada y acorde con la que satisfaga el mercado en compañías de similar tamaño y actividad.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 217.4 de la LSC y la Política de Remuneraciones, la remuneración de los Consejeros guarda 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.

A estos efectos, la CNR realizó un análisis preliminar a principios de 2020 sobre la retribución de los administradores y su comparación con compañías de su entorno, cuya conclusión ha sido que la remuneración de los Consejeros de Vocento es inferior al de otras empresas cotizadas de su sector o tamaño.

En el diseño de la Política de Remuneraciones no ha participado ningún asesor externo.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

De conformidad con los términos indicados anteriormente, el sistema retributivo de los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales no incluye retribución variable alguna.

Únicamente en lo que respecta 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 Consejo de Administración, incluye 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.

En este sentido, los conceptos retributivos variables, de corto y largo plazo, representan un máximo de un 89,3% y un 30% suponiendo un cumplimiento del 100% de los objetivos a corto y a largo plazo, respectivamente, ambos porcentajes calculados en relación con la retribución bruta fija anual del Consejero Delegado, y suponiendo el cumplimiento del 100% de los objetivos del Consejo de Administración, los cuales se fijan previo informe de la CNR quien establece los objetivos generales para la retribución variable anual del mismo. La determinación del mix retributivo del Consejero Delegado se encuentra en línea con el mix retributivo de los ejecutivos de sociedades similares teniendo en cuenta el sector y evolución del negocio. La CNR ha tenido acceso a informes de retribución elaborados por consultoras de referencia que le han permitido formarse una opinión sobre la idoneidad del mix.

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:

a) Consejeros en su condición de tales:

- 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 Sociedad.
- Respecto de los Consejeros independientes, su retribución no debe ser tal que comprometa su independencia.

b) 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 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.

Todos los reglamentos aplicables a los planes de retribución variable anual o plurianual que afectan al Consejero Delegado establecen unas normas básicas para asegurar (i) que la retribución variable no se abonará hasta que sean verificados los estados financieros donde conste el cumplimiento de los objetivos, y (ii) la devolución de los importes percibidos cuando a posteriori se haya confirmado su inadecuación, en caso de que el cumplimiento de los objetivos a los que está vinculada la percepción de dichas cuantías haya sido fruto de una actuación fraudulenta o negligente por parte del beneficiario dado que estas percepciones se considerarán como injustificadas y se podrá reclamar su devolución.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

a) Consejeros en su condición de tales:

Tal y como ha sido aprobado por el Consejo de Administración al inicio de 2021, la retribución a abonar a todos los Consejeros por su condición de tales en el ejercicio 2021 consiste en lo siguiente:

- Una remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración de sesenta y nueve mil ochocientos setenta y cinco euros (69.875€) anuales.

- Una remuneración fija adicional por pertenencia a cada una de las comisiones u órganos consultivos de cinco mil trescientos setenta y cinco euros (5.375€) anuales por cada comisión u órgano consultivo. Dicha remuneración fija adicional será del doble, diez mil setecientos cincuenta euros (10.750€) anuales, para los Presidentes de cada comisión u órgano consultivo.

En consecuencia, no se devengarán dietas de asistencia a reuniones.

Se estima que, durante el ejercicio 2021, teniendo en cuenta el número de Consejeros en la fecha de aprobación de este Informe por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (es decir, excluyendo posibles nombramientos que se produjeron durante el año 2021), los anteriores conceptos darán origen a una retribución de aproximadamente ochocientos seis mil doscientos cincuenta euros (806.250€), para los Consejeros en su condición de tales por los conceptos indicados.

b) Presidente:

Además, se ha fijado 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 quince mil euros (215.000€).

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

El Consejero Delegado tiene un contrato suscrito con la Sociedad para regular sus funciones ejecutivas, en virtud del cual tiene derecho a recibir la retribución fija anual de cuatrocientos noventa y tres mil quinientos noventa y ocho euros (493.598€).

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

a) Consejeros en su condición de tales:

Vocento tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros, administradores y directivos que se estima que para el año 2021 supondrá un coste aproximado de cincuenta mil doscientos euros (50.200€).

b) Consejero Delegado:

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 2021 supondrá un coste aproximado de dieciséis mil quinientos veintinueve euros (16.529€).

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

a) Consejeros en su condición de tales:

El sistema retributivo de los Consejeros en su condición de tales no incluye componente variable alguno en su retribución.

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.

b) Consejero Delegado:

Únicamente el Consejero Delegado de la Sociedad cuenta con una retribución variable hasta la cuantía máxima de 440.915€ 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. Para el año 2021, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha establecido como objetivos generales para la retribución variable anual del Consejero Delegado, esencialmente, los siguientes:

Parámetro: EBITDA; Objetivo: Grupo; % retribución variable: 70

Parámetro: Beneficio Neto; Objetivo: Grupo; % retribución variable: 70

Parámetro: Deuda Financiera Neta; Objetivo: Grupo; % retribución variable: 70

Parámetro: Digitalización del Grupo; Objetivo: Operativo; % retribución variable: 10

Parámetro: Diversificación; Objetivo: Operativo; % retribución variable: 10

Parámetro: Consolidación del nuevo esquema organizativo; Objetivo: Operativo; % retribución variable: 10

Finalizado el ejercicio, se eleva al Consejo de Administración, previo informe de la CNR, la propuesta de cumplimiento de cada uno de los objetivos del Consejero Delegado. El grado de cumplimiento de los parámetros EBITDA, Beneficio Neto y Deuda Financiera Neta se obtiene a partir de los datos contables oficiales. El grado de cumplimiento del resto de parámetros se obtiene evaluando diversos indicadores incluidos en la definición de cada uno de ellos. En la actualidad solo existe un plan de incentivos a largo plazo aplicable al Consejero Delegado, que cubre el periodo 2018-2020.

Las principales características del plan de incentivos 2018-2020 son las siguientes:

- 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.
- 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 una vez alcanzado el objetivo.
- 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. 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.
- Destinatarios: Los destinatarios del Plan de Incentivos son el Consejero Delegado de Vocento, así como otro grupo de directivos.
- 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 concreto, aplicando hasta un multiplicador máximo del 150% si se supera hasta en un 10% la evolución de los comparables o un coeficiente reductor de hasta el 50% si el resultado fuera hasta un 10% peor que la evolución de los comparables).
- Número máximo de acciones destinadas al Plan de Incentivos: El Consejo de Administración 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 de Administración adopte la decisión sobre la forma de pago.

- 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 (1,50€).
- 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.

A principios del año 2021, se ha confirmado el no cumplimiento del Plan de Incentivos a 31 de diciembre de 2020, quedando el mismo por tanto formalmente cancelado.

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.** Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

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 2021 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 quince mil ochocientos trece euros con noventa y ocho céntimos (15.813,98€), 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 Sociedad.
  - 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.
  - 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.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

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 siguiente.

No se han abonado indemnizaciones a Consejeros durante el ejercicio 2020, ni está previsto que se vayan a abonar durante el ejercicio 2021.

- **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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Únicamente ostenta la condición de Consejero Ejecutivo, D. Luis Enríquez Nistal, quien fue designado como Consejero Delegado. Su contrato de prestación de servicios tiene duración indefinida y presenta las siguientes cláusulas:

- a) 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.
- 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) Cláusula de extinción: Se establece una indemnización que duplica la compensación anual percibida en los últimos 12 meses, prevista para determinados supuestos de extinción de la relación, salvo en casos de incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones profesionales.
- d) 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.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existen importes de cualquier otra remuneración suplementaria distintos de los descritos en el presente informe, esto es (i) la retribución fija de los Consejeros en su condición de tales, (ii) la retribución fija adicional del Presidente por labores de representación institucional y apoyo a la gestión, y (iii) la retribución del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas antes descrito.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No se prevé ningún concepto retributivo en forma de anticipo, crédito y/o garantía a los Consejeros en el año 2021.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

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

**A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.

- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Tal y como se ha indicado, la JGA aprobó, en su reunión de fecha 24/04/2019, un esquema de retribución de Consejeros con algunos cambios con respecto al aplicado en los años 2015 a 2018, el cual ha sido aplicado desde su aprobación. Las modificaciones introducidas no han supuesto un incremento significativo del importe global a satisfacer a todos los Consejeros con respecto al importe desembolsado a los mismos en los mencionados años.

La principal modificación de la retribución de los Consejeros en su condición de tales se debió a que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración habían detectado un incremento significativo en el número de sus reuniones cada año, debido a la mayor dedicación y participación del Consejo de Administración en asuntos del Grupo, lo que podría incrementar el coste por dietas de asistencia. Con el doble objeto de evitar un mayor coste por dicha mayor dedicación, y la tentación de que se fiscalice el número de reuniones de cada órgano con el fin de controlar costes, se acordó no abonar importe alguno en concepto de dietas de asistencia al CdA y a sus Comisiones, e incrementar la remuneración fija anual por pertenencia al Consejo de Administración, sus Comisiones o a otros órganos consultivos constituidos por el Consejo de Administración.

A principios de 2020, con el fin de acercar la retribución de los Consejeros de Vocento a la media de otras compañías cotizadas del mismo sector o tamaño, así como para atraer y retener talento en dicho órgano, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó una retribución para el año 2020 de los Consejeros no ejecutivos, incluyendo al Presidente, que suponía un incremento de un 7,5% en los diferentes conceptos retributivos (pertenencia al Consejo, a sus Comisiones y/u órganos consultivos, Presidencia del Consejo o Presidencia de Comisiones y/u órganos consultivos) con respecto a los importes fijados para dichos conceptos en el ejercicio 2019.

No obstante lo anterior, el Consejo de Administración en su reunión de 28 de abril de 2020, con el fin de solidarizarse con la situación excepcional provocada por la pandemia COVID-19 y su impacto en la economía global, acordó, por unanimidad, una reducción de la retribución de los Consejeros en su condición de tales prevista para el año 2020 en una proporción equivalente a la aplicada en el expediente de regulación temporal de empleo ("ERTE") vigente en el Grupo en dicho momento, lo que supuso una reducción del 10% de la retribución mensual de los meses de mayo a diciembre de 2020.

En cualquier caso, el importe global de la retribución acordada para los Consejeros se encuentra dentro del límite máximo de retribución aprobado por la Junta General de Accionistas de Vocento.

- A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.vocento.com/politica-remuneraciones-de-consejeros-2019-2021/>

- A.4.** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El Informe Anual de Retribuciones de Consejeros del año 2019 fue sometido a la aprobación consultiva de los accionistas de Vocento en la JGA celebrada el 9 de junio de 2020, siendo el mismo aprobado con el voto favorable del 99,9997% del capital presente o representado.

## **B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

- B.1.** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Conforme a la Política de Remuneraciones (la "Política"), dentro del sistema retributivo previsto estatutaria y reglamentariamente, la remuneración de las diferentes categorías de Consejeros se ha establecido de acuerdo con la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulta de aplicación, y siempre 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.

El desarrollo práctico de la Política por la CNR se ha realizado conforme a los siguientes principios y objetivos:



- Creación de valor a largo plazo, alineando los sistemas retributivos con el plan estratégico;
- 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;
- Atraer, retener y motivar la contribución de los profesionales que Vocento necesita para cubrir el espectro de conocimientos, competencias y experiencia requeridos en su Consejo, asegurando que se puede contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo;
- 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 comprometer su independencia;
- 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;
- Prevenir posibles conflictos de interés;
- Motivar y reforzar la consecución de resultados de Vocento; y
- Transparencia en la Política.

De conformidad con en el artículo 217 LSC, la CNR busca que la remuneración de los Consejeros guarde una proporción razonable con la importancia de Vocento, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

Los principios y criterios de la Política son revisados periódicamente por la CNR y el Consejo, con el fin de mantener alineada la política retributiva con las mejores prácticas y tendencias del mercado. De igual forma, la CNR ha revisado regularmente, con el asesoramiento de expertos externos, el paquete retributivo del Consejero Ejecutivo, para determinar su idoneidad y alineación con la situación de mercado de empresas comparables y con la marcha de Vocento.

El 28/01/2020, con el fin de acercar la retribución de los Consejeros a la media de otras compañías cotizadas del mismo sector o tamaño, así como para atraer y retener talento en dicho órgano, el Consejo, a propuesta de la CNR, acordó una retribución para 2020 de los Consejeros no ejecutivos, incluyendo al Presidente, que suponía un incremento de un 7,5% en los diferentes conceptos retributivos con respecto a los importes fijados para dichos conceptos en 2019.

No obstante, el Consejo en su reunión de 28/04/2020, con el fin de solidarizarse con la situación provocada por el COVID-19 y su impacto en la economía global, acordó por unanimidad una reducción de la retribución de los Consejeros en su condición de tales prevista para 2020 en una proporción equivalente a la aplicada en el ERTE vigente en el Grupo en dicho momento, lo que supuso una reducción del 10% de la retribución mensual de los meses de mayo a diciembre de 2020.

Sobre la base de lo anterior, el sistema retributivo para 2020 consistió en:

- Los meses de enero a abril de 2020:
  - Una remuneración fija de 69.875€ anuales por pertenencia al Consejo.
  - Una remuneración fija adicional por pertenencia a la CNR y la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (la "CAC"), de 5.375€ anuales por cada Comisión.
  - Una remuneración fija adicional, de 10.750€ anuales para los Presidentes de la CNR y de la CAC.
  - Una remuneración fija adicional por pertenencia al Consejo Editorial, de 5.375€ anuales.
  - Una remuneración fija adicional, de 10.750€ anuales para el Presidente del Consejo Editorial;
  - Una remuneración fija adicional por pertenencia al Comité de Estrategia, de 5.375€ anuales.
  - Una remuneración fija adicional, de 10.750€ anuales para el Presidente del Comité de Estrategia;
  - El Presidente recibió una remuneración fija adicional, por sus funciones de representación, de 215.000€ al año.
- Los meses de mayo a diciembre de 2020:
  - Una remuneración fija de 62.887,50€ anuales por pertenencia al Consejo.
  - Una remuneración fija adicional por pertenencia a la CNR y la CAC, de 4.837,50€ anuales por cada Comisión.
  - Una remuneración fija adicional, de 9.675€ anuales para los Presidentes de la CNR y de la CAC.
  - Una remuneración fija adicional por pertenencia al Consejo Editorial, de 4.837,5€ anuales.
  - Una remuneración fija adicional, de 9.675€ anuales para el Presidente del Consejo Editorial;
  - Una remuneración fija adicional por pertenencia al Comité de Estrategia, de 4.837,5€ anuales.
  - Una remuneración fija adicional, de 9.675€ anuales para el Presidente del Comité de Estrategia;
  - El Presidente recibió una remuneración fija adicional, por sus funciones de representación, de 193.500€ al año.

El sistema retributivo expuesto es el que consta en la Política aprobada por la JGA el 24/04/2019, aplicada por Vocento durante 2020.

La prestación de servicios a la Sociedad por parte del Consejero Ejecutivo da lugar a una remuneración por sus funciones ejecutivas que en 2020 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

**B.2.** Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

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:

a) 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 Sociedad.

- Respecto de los Consejeros independientes, su retribución no debe ser tal que comprometa su independencia.

b) 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.3.** Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada por los Consejeros en el ejercicio 2020 cumplió estrictamente con la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA, y cada una de las partidas remuneratorias devengadas se encuentra cubierta por las consecuentes previsiones de la Política.

El único Consejero con derecho al devengo de una retribución variable es el Consejero Delegado. Durante el ejercicio 2020, el Consejero Delegado no ha devengado retribución variable como consecuencia de la no consecución de los objetivos fijados al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El importe de la retribución variable anual del Consejero Delegado se calcula a partir del grado de cumplimiento de los parámetros de negocio que con carácter anual fija el Consejo de Administración a propuesta de la CNR. Existe un reglamento interno aprobado por el Consejo de Administración que regula todas las condiciones que deben darse para que el Consejero Delegado pueda percibir la retribución variable. En este sentido, en el citado reglamento se establece que un determinado grado de cumplimiento de los parámetros de negocio da lugar a un porcentaje de la retribución variable máxima, siendo así que para cumplimientos del 100% se devenga una retribución variable del 50%.

El grado de cumplimiento de cada uno de los parámetros de negocio se calcula teniendo en cuenta las siguientes reglas:

a) Los parámetros EBITDA de Grupo, Beneficio Neto y Deuda Financiera Neta deben cumplirse dos de ellos al 90% y el tercero al 75% para que puedan valorarse el resto de los objetivos. Si no se alcanzase dicho cumplimiento de estos parámetros, el variable a percibir sería cero.

b) El Beneficio Neto funcionará como modulador, de manera que, sobre el resultado del cumplimiento individual, se le aplicará un porcentaje en la siguiente medida:

- (i) Un cumplimiento del 75-90% del objetivo de Beneficio Neto, supone un cobro del 50% de la retribución variable.
- (ii) Un resultado de entre el 90% y el 110%, mantendría un cobro del 50% de la retribución variable.

- (iii) Entre el 110,1% y el 119,9%, supondría un cobro del 75% de la retribución variable.  
(iv) Para obtener el modulador del 100%, se debe de alcanzar el 120% del objetivo.

**B.4. 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 se hayan emitido:**

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	89.638.693	71,73

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	311	0,00
Votos a favor	89.638.382	100,00
Abstenciones		0,00

**Observaciones**

**B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.**

De conformidad con la Política de Remuneraciones y lo estipulado en el artículo 21.2 de los Estatutos Sociales de Vocento, los Consejeros por su condición de tales, recibirán una retribución consistente en una cantidad anual fija. El importe de las cantidades que pueda satisfacer la Sociedad al conjunto de los Consejeros en su condición de tales será fijado por la JGA 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 CdA o a otros órganos consultivos constituidos por el Consejo de Administración, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

A la luz de lo anterior, tal y como se ha indicado en el apartado B.1 anterior, la remuneración fija devengada por los Consejeros en su condición de tales fue propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de 28 de enero de 2020, aprobada por el Consejo de Administración en la misma fecha, y revisada en su reunión de fecha 28 de abril de 2020, y ha sido aplicada durante el ejercicio 2020 de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones.

La remuneración recibida por los Consejeros en el año 2020 en su condición de tales (excluyendo la remuneración del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas) resulta ligeramente superior a la del año 2019, causado principalmente por el incremento medio del número de Consejeros debido a las sustituciones realizadas en el 2019. La creación del Comité de Estrategia no supuso incremento en la medida que vino acompañada de la eliminación de la Comisión Delegada.

**B.6. Explique cómo se han determinados los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.**

La remuneración fija devengada por el Consejero Delegado en 2020 se corresponde con la pactada en su contrato de prestación de servicios.

En cuanto a su remuneración variable, la misma se ha determinado mediante la acreditación por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, del cumplimiento de los objetivos fijados al inicio del año 2020 a estos efectos.

Dado que en el año 2020 no se cumplieron los objetivos fijados por el Consejo de Administración y, por tanto, no se devengó retribución variable por el Consejero Delegado, la variación entre 2019 y 2020 es de menos doscientos dieciséis mil euros (-216.000€). Su remuneración fija no ha variado.

**B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.**

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

El sistema retributivo de los Consejeros en su condición de tales en 2020 no incluyó componente variable alguno en su retribución.

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 y ratifique el Consejo de Administración.

Los parámetros para el devengo de la retribución variable en el ejercicio 2020 del Consejero Delegado fueron, esencialmente, los siguientes:

Parámetro: EBITDA; Objetivo: Grupo; % retribución variable: 60

Parámetro: Beneficio Neto; Objetivo: Grupo; % retribución variable: 60

Parámetro: Deuda Financiera Neta; Objetivo: Grupo; % retribución variable: 60

Parámetro: Digitalización del Grupo; Objetivo: Operativo; % retribución variable: 13

Parámetro: Diversificación; Objetivo: Operativo; % retribución variable: 13

Parámetro: Consolidación del nuevo esquema organizativo; Objetivo: Operativo; % retribución variable: 13

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Durante el año 2020 no se ha devengado remuneración alguna derivada de planes de incentivo a largo plazo. Tras la finalización del plan de incentivo a largo plazo descrito en el apartado A.1 anterior, no existe ningún incentivo a largo plazo vigente.

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el

segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No aplicable

**B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

Únicamente 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 2021 se realice aportación a favor de D. Luis Enríquez Nistal, ya que ésta ha sido pospuesta. Los fondos acumulados en dicho seguro, que corresponden a una aportación realizada en el año 2011, ascienden a quince mil ochocientos trece euros con noventa y ocho céntimos (15.813,98€), sin que desde entonces se hayan realizado aportaciones adicionales.

Las prestaciones garantizadas son:

- a) 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 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.

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.

**B.10.** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Ninguno de los Consejeros ha percibido ningún tipo de indemnización o cualquier tipo de pago derivados del cese anticipado durante el ejercicio 2020.

**B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No aplicable

**B.12.** Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Como se ha citado anteriormente, el Consejo de Administración aprobó una remuneración adicional a favor de su Presidente, por labores principalmente de representación, consistente en una retribución de:

- (i) doscientos quince mil euros (215.000€) anuales para los meses de enero a abril de 2020; y
- (ii) ciento noventa y tres mil quinientos euros (193.500€) anuales para los meses de mayo a diciembre.

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

No ha habido ningún concepto retributivo en forma de anticipo, crédito y/o garantía a los Consejeros en el año 2020.

**B.14.** Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

a) Consejeros en su condición de tales:

Vocento tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros que, durante el año 2020, supuso un coste aproximado de cincuenta mil doscientos euros (50.200€).

b) Consejero Delegado:

Una parte asistencial, consistente en un seguro de asistencia sanitaria y un seguro de vida, así como la utilización de un automóvil que, durante el año 2020, supuso un coste aproximado de dieciséis mil quinientos veintinueve euros con cuatro céntimos euros (16.529,04€).

**B.15.** Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No aplicable

**B.16.** Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

No existen más conceptos retributivos que los comentados en los epígrafes anteriores

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don LUIS ENRIQUEZ NISTAL	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	Presidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
VALJARAFE, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ALVARO DE YBARRA ZUBIRÍA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don CARLOS DELCLAUX ZULUETA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	Consejero Independiente	Desde 09/06/2020 hasta 31/12/2020

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don LUIS ENRIQUEZ NISTAL				442				17	459	727
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	266		14						280	279
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	65		10						75	75
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	65		10						75	29
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	65		10						75	73
VALJARAFE, S.L.	65		10						75	74
Don ALVARO DE YBARRA ZUBIRÍA	65		10						75	75
Don CARLOS DELCLAUX ZULUETA	65		15						80	81
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	65		10						75	10
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	65		10						75	2
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	35		3						38	

Observaciones

[

]



ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don LUIS ENRIQUEZ NISTAL	Plan							0,00				
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	Plan							0,00				
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	Plan							0,00				
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	Plan							0,00				
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	Plan							0,00				
VALJARAFE, S.L.	Plan							0,00				
Don ALVARO DE YBARRA ZUBIRÍA	Plan							0,00				
Don CARLOS DELCLAUX ZULUETA	Plan							0,00				
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	Plan							0,00				
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS ENRIQUEZ NISTAL	16
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	
VALJARAFE, S.L.	
Don ALVARO DE YBARRA ZUBIRÍA	
Don CARLOS DELCLAUX ZULUETA	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don LUIS ENRIQUEZ NISTAL								
Don IGNACIO YBARRA AZNAR								
Don GONZALO SOTO ACUIRRE								
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET								
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA								
VALJARAFE, S.L.								
Don ALVARO DE YBARRA ZUBIRÍA								
Don CARLOS DELCLAUX ZULUETA								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS								
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS ENRIQUEZ NISTAL	Primas de seguro de vida	1
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	Concepto	
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	Concepto	
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	Concepto	
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	Concepto	
VALJARAFE, S.L.	Concepto	
Don ALVARO DE YBARRA ZUBIRÍA	Concepto	
Don CARLOS DELCLAUX ZULUETA	Concepto	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	Concepto	
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	Concepto	

Observaciones

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don LUIS ENRIQUEZ NISTAL										
Don IGNACIO YBARRA AZNAR										
Don GONZALO SOTO AGUIRRE										
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET										
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA										
VALJARAFE, S.L.										
Don ALVARO DE YBARRA ZUBIRÍA										
Don CARLOS DELCLAUX ZULUETA										
Doña KORO USARRAGA UNSAIN										
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS										
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO										

Observaciones

[

]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don LUIS ENRIQUEZ NISTAL	Plan							0,00				
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	Plan							0,00				
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	Plan							0,00				
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	Plan							0,00				
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	Plan							0,00				
VALJARAFE, S.L.	Plan							0,00				
Don ALVARO DE YBARRA ZUBIRÍA	Plan							0,00				
Don CARLOS DELCLAUX ZULUETA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	Plan							0,00				
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS ENRIQUEZ NISTAL	
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	
VALJARAFE, S.L.	
Don ALVARO DE YBARRA ZUBIRÍA	
Don CARLOS DELCLAUX ZULUETA	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don LUIS ENRIQUEZ NISTAL								
Don IGNACIO YBARRA AZNAR								
Don GONZALO SOTO AGUIRRE								
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET								
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA								
VALJARAFE, S.L.								



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ALVARO DE YBARRA ZUBIRÍA								
Don CARLOS DELCLAUX ZULUETA								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS								
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS ENRIQUEZ NISTAL	Concepto	
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	Concepto	
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	Concepto	
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	Concepto	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	Concepto	
VALJARAFE, S.L.	Concepto	
Don ALVARO DE YBARRA ZUBIRÍA	Concepto	
Don CARLOS DELCLAUX ZULUETA	Concepto	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	Concepto	
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	Concepto	

### Observaciones

[ ]

#### 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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don LUIS ENRIQUEZ NISTAL	459		16		475						475

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	280				280						280
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	75				75						75
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	75				75						75
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	75				75						75
VALJARAFE, S.L.	75				75						75
Don ALVARO DE YBARRA ZUBIRÍA	75				75						75
Don CARLOS DELCLAUX ZULUETA	80				80						80
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	75				75						75
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	75				75						75

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	38				38						38
TOTAL	1.382		16		1.398						1.398

### Observaciones

[ ]

**D. 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.

[ No aplicable ]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 26/02/2021 ]

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

- [ ] Si
- [✓] No