

**INFORME ESPECÍFICO
QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
DE VERTICE TRESCIENTOS SESENTA GRADOS, S.A.
SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS
ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD
PARA LOS EJERCICIOS 2018-2020
QUE INCORPORA COMO ANEXO
EL TEXTO ÍNTEGRO DE LA MISMA**

1.- Introducción

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Vertice Trescientos Sesenta Grados, S.A. (“**VERTICE360**” o “**la Sociedad**”) formula el presente informe específico en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), los artículos 24 y 32.3.e) del Reglamento del Consejo de Administración (RCA) y el artículo 32.5 de los Estatutos Sociales (ES).

Dichos preceptos establecen que:

- la política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día; y
- la propuesta de la política de remuneraciones será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, debiendo publicarse ambos documentos en la página web desde la convocatoria de la Junta General, con atribución a los accionistas del derecho a solicitar la entrega o envío gratuito de los mismos, al que se hará mención expresa en el anuncio de convocatoria de la Junta General.

El presente documento constituye el informe justificativo de la **nueva Política de remuneraciones de los consejeros de VERTICE360**, que debe aprobarse en este ejercicio 2017, puesto que la política ahora vigente, fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 26 de junio de 2013 y mantenida durante los ejercicios 2014 al presente.

En la **Junta General Ordinaria de Accionistas del 24 de noviembre 2015** se aprobaron, entre otros, la adaptación de los ES a los cambios normativos introducidos por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo. En particular y a los presentes efectos, se modificaron los artículos 32 (“*Retribución*”) y 39 (“*De la comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones*”) de los ES. También fueron aprobados mediante votación (con carácter consultivo y como punto separado del orden del día) los informes sobre la política de retribuciones de los Consejeros de la Sociedad llevadas a cabo durante los ejercicios 2013 y 2014, respectivamente,

y la aplicación de la política de retribuciones vigente en dichos ejercicios, cuyo texto íntegro se puso a disposición de los accionistas junto con el resto de la documentación relativa a la Junta General de accionistas desde la fecha de su convocatoria; todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Disposición transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo; así como fue aprobado el mantenimiento, para el ejercicio 2015, de la misma retribución del Consejo de Administración aprobada por la Junta General Ordinaria de 26 de junio de 2013 para el ejercicio 2013 y mantenida durante el ejercicio 2014.

Posteriormente, en la **Junta General Ordinaria de Accionistas del 15 de diciembre 2016** se aprobó (con carácter consultivo y como punto separado del orden del día) el informe sobre remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad perteneciente al ejercicio 2015. Habiendo llegado a la Sociedad el actual equipo ejecutivo el 22 de julio de 2016, en esta Junta se propuso y aprobó la reducción de la retribución de los consejeros, para el ejercicio 2017.

La nueva **Política de remuneraciones de los administradores de VERTICE360** se someterá a la aprobación del Consejo de Administración y, posteriormente, de la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2017.

2. Objeto del Informe

Este Informe específico se formula por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad con la finalidad de proponer al Consejo de Administración y a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad la **sustitución de la actual Política de remuneraciones de los consejeros de VERTICE360**, que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 26 de junio de 2013 y modificada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 15 de diciembre de 2016 y cuya vigencia concluirá el 31 de diciembre de 2017; todo ello, como se ha indicado anteriormente, por aplicación de las referidas normas legales que rigen esta materia, esto es: (1) el artículo 529 novodecés de la LSC (2) los artículos 24 y 32.3.e) del RCA y (3) el artículo 32.5 de los ES.

Ante las exigencias de la situación de la Sociedad, tras la crisis financiera, la situación actual concursal y, en futuro, pos concursal (se ha presentado la propuesta de convenio a los acreedores y se espera ratifiquen su adhesión al mismo en la Junta de Acreedores, inicialmente señalada para el 11 de mayo de 2017, luego suspendida, con nuevo señalamiento para el próximo día 20 de julio de 2017), VERTICE360 debe afrontar las dificultades y desafíos, a la vez que alcanzar los nuevos objetivos estratégicos, concretados en (1) consolidar la actividad del área de negocio, mediante la reconfiguración de la Sociedad como un negocio sostenible y rentable que adecue su estructura empresarial y sus costes a las exigencias de la actividad que prevé desarrollar, en adelante, de distribución, producción cine y producción televisión; y (2) continuar con la reducción de costes corporativos, acompañados de una reestructuración de la deuda al amparo de un acuerdo concursal.

Por ello, la nueva política tiene en cuenta dicha situación, tanto en sus principios como en su aplicación práctica, estableciendo (i) para los consejeros no ejecutivos: una única retribución, en principio: la dieta por desempeño del cargo y asistencia al Consejo y a sus Comisiones, con la reducción del importe de la retribución de los consejeros anteriores, solicitada tras la entrada del nuevo equipo ejecutivo, y aprobada en la Junta General del 15 de diciembre de 2016, para el ejercicio 2017, así como con un importe máximo anual vinculado a un número de reuniones máximo; y (ii) para el único consejero ejecutivo: una retribución fija y otra variable, vinculada esta última al cumplimiento del presupuesto y de los objetivos estratégicos de la Compañía.

En cualquier caso, superada dicha situación y analizada la dedicación, responsabilidad y aportación de los consejeros, el artículo 32 de los ES permite su adecuación, a reserva siempre de su aprobación por la Junta General.

La nueva Política de remuneraciones también incorpora, en lo necesario, las recomendaciones aplicables a la Sociedad del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (CBG) aprobado por Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) de 18 de febrero de 2015.

La remuneración de los consejeros de la Sociedad sólo podrá separarse de la Política en los casos, y con requisitos, que lo permite la Ley de Sociedades de Capital o, en su caso, la legislación vigente en cada momento.

3.- Opinión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la nueva Política de retribuciones de la Sociedad

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado los resultados de la Política de remuneraciones que se ha aplicado en VERTICE360 en los últimos años, con el fin de verificar si se han conseguido los objetivos que con ella se persiguen y que no se han producido incidencias imprevistas que hayan supuesto un perjuicio para los intereses sociales.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha ocupado de comprobar que el sistema de remuneración establecido retribuye adecuadamente el trabajo y la dedicación de los distintos tipos de consejeros dada la situación económica actual de la Sociedad y que, además, tiene la flexibilidad suficiente para atender debidamente los distintos supuestos que puedan plantearse en el futuro.

Así, si bien era intención del actual equipo ejecutivo establecer retribuciones variables para los Consejeros en el próximo informe de política retributiva, en función, no sólo de asistencia a reuniones, sino de criterios de rendimiento (de acuerdo con lo recogido en el Apartado 58 del Informe Anual de Gobierno Corporativo de 31/12/2016), dado el momento actual en el que, (i) con fecha 6 de marzo de 2017, se presentó en el Juzgado de lo Mercantil número 5 de Madrid escrito de la representación procesal de la Sociedad mediante el que se efectúa propuesta de convenio a los acreedores y (ii) el nuevo señalamiento de la Junta de Acreedores para el día 20 de julio de 2017; dicho cambio se decide

no incorporar, de momento, estimando que el mismo podrá realizarse, en su caso, en el futuro, si las condiciones económicas de la Sociedad así lo permiten y el rendimiento de los Consejeros merece tal recompensa.

Finalmente, se ha confirmado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que la Política cumple con los requisitos de transparencia y de objetividad que son exigibles en un sistema avanzado de gobierno corporativo; pues, aunque actualmente la compañía no cuenta con una política de responsabilidad social corporativa, el Reglamento del Consejo prevé la implantación de un Reglamento Interno de Conducta. En este sentido, el Grupo Vértice está en proceso de definición y aplicación de un Código de Conducta que contendrá un resumen de las normas y criterios de actuación que deben tener en cuenta los miembros del Consejo, directivos y empleados del Grupo. Dicho Código cubrirá aspectos tales como el comportamiento profesional en materia financiera, relaciones profesionales, y relaciones con clientes y proveedores, en un marco de responsabilidad social corporativa y adaptándose a las normas de gobierno corporativo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera, por todo lo anterior, que el resultado de este análisis es plenamente satisfactorio y, en consecuencia, propone al Consejo de Administración que primero apruebe y luego traslade a la Junta General de accionistas la nueva redacción de esta Política, que como se ha dicho ya es continuidad de la anterior, incorporando expresamente la incorporación de la reducción de la retribución de los consejeros aprobada para el ejercicio 2017; y cuyo contenido íntegro se recoge como **Anexo** de este Informe (del que forma parte a todos los efectos) debiendo acompañar asimismo a la Propuesta que posteriormente apruebe el Consejo de Administración, como paso previo a su inclusión en el orden del día de la Junta General de Accionistas, en la que será objeto de un punto propio en el orden del día y de la consiguiente votación separada.

La nueva política de retribuciones mantendrá su vigencia durante los ejercicios 2018 a 2020, que son los tres siguientes al de su aprobación (2017).

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante ese plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas, conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

4.- Propuesta de acuerdo a la Junta General de Accionistas para la aprobación de la Política de remuneraciones de los consejeros de VERTICE360 en los ejercicios 2018 a 2020.

Se propone a la Junta General de accionistas de VERTICE360 aprobar la Política de remuneraciones de los consejeros de VERTICE360, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020 en los términos que se recogen en el Anexo a este Informe, denominado Política de Remuneraciones de los administradores de VERTICE360.

Junio 2017

Anexo
Política de Remuneraciones de los administradores

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES
PARA LOS ADMINISTRADORES
DE VERTICE TRESCIENTOS SESENTA GRADOS, S.A. (VERTICE360) -
2018-2020**

I. RÉGIMEN LEGAL.

- I.1. Introducción.
- I.2. Regulación de la Ley de Sociedades de Capital (LSC).
- I.3. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la LSC.
- I.4. Política de remuneraciones e Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (IAR).

II. REGULACIÓN DE VERTICE360.

III. MARCO NORMATIVO PARA LA RETRIBUCIÓN DE LOS ADMINISTRADORES DE VERTICE360.

- III.1. Ley de Sociedades de Capital (LSC).
- III.2. Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.
- III.3. Estatutos Sociales de VERTICE360.
- III.4. Reglamento del Consejo de Administración (RCA) de VERTICE360.
- III.5. Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (BOE de 24 de junio de 2013).
- III.6. Circular 5/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), que establece los modelos de Informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas (BOE de 24 de junio de 2013).
- III.7. Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (CBG) aprobado por Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) de 18 de febrero de 2015.

IV. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE VERTICE360

- IV.1. Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

IV.2. Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de los administradores de la Sociedad.

IV.3. Gastos sin consideración de remuneración

IV.4. Seguro de responsabilidad civil

IV.5. Seguro de vida e incapacidad

IV.6. Seguro médico

IV.7. Seguridad, desplazamientos, medios de comunicación y otros gastos relacionados con el desempeño de su función

IV.8. Indemnizaciones

IV.9. Otros términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

IV.10. Descripción de 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. Medidas previstas para garantizar que la política de remuneración de la Sociedad incluye las garantías establecidas en las normas de buen gobierno corporativo que sean de aplicación.

IV.11. Previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros. 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.

IV.12. 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.

I. RÉGIMEN LEGAL

I.1. Introducción

La importancia regulatoria y la notoriedad pública de las prácticas de buen gobierno corporativo en las sociedades de capital han crecido de forma continuada en los últimos años, especialmente en el caso de las sociedades que son cotizadas. En la actualidad, esas buenas prácticas se consideran como un factor determinante para la valoración y la percepción social de una empresa, tanto desde el punto de vista financiero como de su reputación social. Constituyen por tanto una referencia obligada en cualquier análisis de los inversores profesionales, que se añade a los aspectos estrictamente económicos.

En el caso concreto de VERTICE360 el gobierno corporativo tiene una importancia reputacional añadida, dado su pasado que implica necesariamente un mayor grado de exigencia y un nivel adicional de exposición a la mirada crítica de los acreedores, accionistas, del resto de empresas del sector, de las instituciones públicas, de los analistas financieros, inversores, etc.

I.2. Regulación de la Ley de Sociedades de Capital (LSC)

El régimen general aplicable a la retribución de los administradores figura en el artículo 217 de la LSC, que remite a los estatutos sociales de cada sociedad para su concreción, con alguna especialidad en el caso de las sociedades cotizadas.

Así, se establece el carácter obligado del consejo de administración como órgano de gobierno (art. 529 bis LSC) y se prevé que sea remunerado, salvo disposición contraria de los estatutos (art. 529 septdecies LSC).

En la misma norma legal, el artículo 529 octodecies regula la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y el artículo 529 novodecies impone la obligación de aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, que es competencia de la junta general de accionistas, al menos cada tres años y como punto separado del orden del día.

I.3. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la LSC

La existencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y los aspectos principales de su composición, atribuciones y objetivos están regulados en el artículo 529 quincecies de la LSC que establece, junto con otros aspectos, las competencias mínimas que le corresponden, entre las que se incluye la de proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros, velando por su observancia.

I.4. Política de remuneraciones e Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (IAR)

De conformidad con el artículo 529 *novodecies* de la LSC la política de remuneraciones de los consejeros se ajustará, en lo que corresponda, al sistema de remuneración estatutariamente previsto y, como ya se ha indicado, se aprobará por la junta general de accionistas, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

La propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración tendrá que ser motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página *web* de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de convocatoria de la junta general hará mención a este derecho.

La política de remuneraciones de los consejeros mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguiente a aquel en el que haya sido aprobada por la junta general.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas, conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

En caso de que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la junta general ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la junta general con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma junta general ordinaria.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo, o por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la junta general de accionistas.

Por otra parte, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 541 de la LSC el consejo de administración de las sociedades cotizadas debe elaborar y publicar anualmente un Informe sobre remuneraciones de los consejeros, incluyendo las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas.

Este informe anual deberá incluir información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso; también un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio cerrado, así como el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en el ejercicio.

El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros tiene que difundirse como hecho relevante por la sociedad, de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo.

El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día a la junta general ordinaria de accionistas.

Finalmente, el Ministro de Economía y Competitividad o, con su habilitación expresa, la Comisión Nacional del Mercado de Valores, determinará el contenido y estructura del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que podrá contener información, entre otras cuestiones, sobre el importe de los componentes fijos de la retribución, los conceptos retributivos de carácter variable y los criterios de desempeño elegidos para su diseño, así como el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

II. REGULACIÓN DE VERTICE360

Además de esa regulación, que es de aplicación general, cada sociedad cotizada establece unas normas propias en materia de gobierno corporativo. Estas normas, por ser específicas y haber sido elaboradas a medida de cada sociedad, están en principio más ajustadas a sus necesidades y características concretas, tales como: la dimensión organizativa, su estructura accionarial, el sector de actividad económica, la implantación territorial, la diversidad geográfica, etc.

Como regla general estas normas de autorregulación integran el contenido legal normativo –que es un derecho positivo, mínimo y obligado- así como todas (o la mayor parte) de las Recomendaciones establecidas por la CNMV en su Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas (CBG), en la medida que éstas se consideren adecuadas para las características de cada sociedad. Por todo ello, la norma propia ofrece la ventaja de su carácter unitario e integrador, y puede considerarse -en su contenido y en su efectiva aplicación- como la referencia prioritaria para la evaluación de la calidad y la intensidad del gobierno corporativo de cada sociedad.

En el caso de VERTICE360 ese marco regulatorio propio relacionado con el gobierno corporativo está integrado por las siguientes normas legales: los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración, el Reglamento de la Junta General de Accionistas y el Reglamento de Conducta. Además el Grupo Vértice está en proceso de definición y aplicación de un Código de Conducta que contendrá un resumen de las normas y criterios de actuación que deben tener en cuenta los miembros del Consejo, directivos y empleados del Grupo. Dicho Código cubrirá aspectos tales como el comportamiento profesional en materia financiera, relaciones profesionales, y relaciones con clientes y proveedores, en un marco de responsabilidad social corporativa y adaptándose a las normas de gobierno corporativo.

III. MARCO NORMATIVO PARA LA RETRIBUCIÓN DE LOS ADMINISTRADORES

El marco normativo vigente que regula la retribución de los administradores de VERTICE360 está integrado por las siguientes normas legales:

III.1. Ley de Sociedades de Capital (LSC)

Artículo 217. Remuneración de los administradores.

1. *El cargo de administrador es gratuito, a menos que los estatutos sociales establezcan lo contrario determinando el sistema de remuneración.*

2. *El sistema de remuneración establecido determinará el concepto o conceptos retributivos a percibir por los administradores en su condición de tales y que podrán consistir, entre otros, en uno o varios de los siguientes:*

- a) *una asignación fija,*
- b) *dietas de asistencia,*
- c) *participación en beneficios,*
- d) *retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia,*
- e) *remuneración en acciones o vinculada a su evolución,*
- f) *indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador y*
- g) *los sistemas de ahorro o previsión que se consideren oportunos.*

3. *El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales deberá ser aprobado por la junta general y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.*

Salvo que la junta general determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los distintos administradores se establecerá por acuerdo de éstos y, en el caso del consejo de administración, por decisión del mismo, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

4. *La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar 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. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.*

Artículo 218. Remuneración mediante participación en beneficios.

1. *Cuando el sistema de retribución incluya una participación en los beneficios, los estatutos sociales determinarán concretamente la participación o el porcentaje máximo de la misma. En este último caso, la junta general determinará el porcentaje aplicable dentro del máximo establecido en los estatutos sociales.*

2. En la sociedad de responsabilidad limitada, el porcentaje máximo de participación en ningún caso podrá ser superior al diez por ciento de los beneficios repartibles entre los socios.

3. En la sociedad anónima, la participación solo podrá ser detrída de los beneficios líquidos y después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del cuatro por ciento del valor nominal de las acciones o el tipo más alto que los estatutos hayan establecido.

Artículo 219. Remuneración vinculada a las acciones de la sociedad.

1. En la sociedad anónima, cuando el sistema de remuneración de los administradores incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones deberá preverse expresamente en los estatutos sociales y su aplicación requerirá un acuerdo de la junta general de accionistas.

2. El acuerdo de la junta general de accionistas deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

Artículo 529 sexdecies. Carácter necesariamente remunerado

Salvo disposición contraria de los estatutos, el cargo de consejero de sociedad cotizada será necesariamente retribuido.

Artículo 529 septdecies. Remuneración de los consejeros por su condición de tal.

1. La política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.

2. La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá 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.

Artículo 529 octodecies. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

1. La remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el

artículo 249 se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

2. Corresponde al consejo de administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general.

Artículo 529 novodecies. Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros.

1. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

2. La propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la junta general hará mención de este derecho.

3. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

4. En caso de que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la junta general ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la junta general con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma junta general ordinaria.

5. Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la junta general de accionistas.

Artículo 541. Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

1. El consejo de administración de las sociedades anónimas cotizadas deberá elaborar y publicar anualmente un informe sobre remuneraciones de los consejeros, incluyendo las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas.

2. El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros deberá incluir información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. Incluirá también un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio cerrado, así como el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio.

3. El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros se difundirá como hecho relevante por la sociedad de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo.

4. El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día a la junta general ordinaria de accionistas.

5. El Ministro de Economía y Competitividad o, con su habilitación expresa, la Comisión Nacional del Mercado de Valores, determinará el contenido y estructura del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que podrá contener información, entre otras cuestiones, sobre el importe de los componentes fijos de retribución, los conceptos retributivos de carácter variable y los criterios de desempeño elegidos para su diseño, así como el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Artículo 100.b) de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores. Sobre infracciones graves.

La falta de elaboración o de publicación del informe anual de gobierno corporativo o del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros a que se refieren, respectivamente, los artículos 540 y 541 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (RCL 2010, 1792 y 2400) , aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, o la existencia en dichos informes de omisiones o datos falsos o engañosos; el incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 512 a 517, 525.2, 526, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 538, 539, 540 y 541 de dicha Ley; carecer las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de una comisión de auditoría y de una comisión de nombramientos y retribuciones en los términos establecidos en los artículos 529 quaterdecies y quincecies de la referida Ley o el incumplimiento de las reglas de composición y de atribución de funciones de dichas comisiones.

III.2. Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

En el artículo 2 de esta norma legal queda establecido el principio de transparencia informativa, con los atributos de claridad, integridad y veracidad, haciéndose constar que no debe incluirse información que pueda inducir a error o confusión al inversor al objeto de hacerse un juicio fundado de la entidad.

Según establece el artículo 4 la responsabilidad de la elaboración y del contenido del Informe anual sobre Remuneraciones corresponde al órgano de administración de la Sociedad.

El artículo 10 establece su contenido, de acuerdo con lo siguiente:

Artículo 10. Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas.

Las sociedades anónimas cotizadas deberán elaborar un informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que dará una información completa, clara y comprensible de la política de remuneraciones de la sociedad y tendrá el contenido mínimo siguiente:

1. Información de la política de remuneraciones para el ejercicio en curso.

Dentro de este epígrafe, se contendrá, al menos, la siguiente información:

a) Importe de los componentes fijos y dietas, así como de los conceptos retributivos de carácter variable, con los criterios de evaluación del desempeño elegidos para su diseño y métodos previstos para determinar el cumplimiento de los criterios. Clases de consejeros a los que se apliquen la retribución de carácter variable, así como explicación de la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos.

Este apartado incluirá, en su caso:

1º. Las dietas de asistencia u otras retribuciones fijas como consejero.

Estimación de la retribución fija anual a la que den origen las dietas.

2º. La remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo.

3º. Cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.

4º. Opciones sobre acciones o cualquier otro instrumento referenciado al valor de la acción.

5º. Parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus) o de otros beneficios no satisfechos en efectivo.

6º. Una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que dará origen el plan retributivo propuesto en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

7º. 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. En cualquiera de estos casos, se informará sobre los derechos acumulados por el consejero.

8º. Cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de sus funciones.

9º. Las retribuciones por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

10º. Cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

11º. 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.

12º. Las remuneraciones en especie.

13º. Las remuneraciones percibidas 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.

14º. 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 omisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

b) Principales características de los sistemas de previsión con una estimación de su importe o coste anual equivalente.

c) Condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

d) Cambios más significativos de la política retributiva sobre la aplicada durante el ejercicio anterior.

e) 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.

f) Información sobre 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 de los consejeros se atiende 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.

g) Información suficiente sobre los plazos fijados para la disponibilidad de las acciones tras la adquisición de su plena propiedad.

2. Política de remuneraciones prevista para años futuros. Deberá realizarse una previsión general de la política de remuneraciones para años 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 altos directivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a años precedentes. Se aportará información sobre el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los años futuros y sobre el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones; así como información sobre 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.

3. Resumen global de la política de retribuciones del ejercicio anterior.

4. Detalle de las retribuciones devengadas durante el ejercicio anterior. Dentro de este epígrafe se contendrá, al menos, la siguiente información:

a) El desglose individualizado de la remuneración de cada consejero, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.a) de este artículo.

b) El desglose individualizado de las eventuales entregas a consejeros de acciones, opciones sobre acciones o cualquier otro instrumento referenciado al valor de la acción.

c) Información sobre la relación, en dicho ejercicio pasado, entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la sociedad, 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.

d) Información sobre el resultado de la votación consultiva de la junta general, con indicación del número de votos negativos que en su caso se emitieran al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Además, el artículo 12 añade que este Informe se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto del orden del día, en la junta general ordinaria de accionistas, y que será accesible por vía telemática a través de la página web de la sociedad. En ese mismo artículo se dice también que el Informe sobre Remuneraciones debe ser objeto de publicación como

hecho relevante y comunicado a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que lo publicará en su página web; todo ello según lo siguiente:

Artículo 12. Publicidad.

1. *Los informes sobre remuneraciones previstos en los apartados anteriores serán objeto de publicación como hecho relevante y comunicados a la Comisión Nacional del Mercado de Valores que lo publicará en su página web.*
2. *El informe sobre remuneraciones se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto del orden del día, a la junta general ordinaria de accionistas o Asamblea General en el caso de las cajas de ahorros, y será accesible, por vía telemática, a través de la página web de la sociedad o entidad correspondiente.*
3. *Lo dispuesto en los apartados 2, 3, 4 y 5 del artículo 9 de esta orden, relativos a los plazos de presentación del informe de gobierno corporativo y a las entidades obligadas a presentarlo, serán de aplicación al informe anual sobre remuneraciones.*

III.3. Estatutos Sociales de VERTICE 360

Artículo 15°.- Competencias de la Junta General

1. *La Junta General decidirá sobre los asuntos atribuidos a la misma por los presentes Estatutos Sociales, su propio Reglamento o por la Ley, y en especial acerca de los siguientes:*
 - a) *Nombramiento, reelección y separación de los Consejeros, así como ratificación de los Consejeros designados por cooptación.*
 - b) *Aprobación, en su caso, del establecimiento del sistema de retribución de los Consejeros y altos directivos de la Sociedad consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas o que estén referenciados al valor de las acciones.*
 - c) *Nombramiento, reelección y separación de los Auditores de Cuentas y de los liquidadores.*
 - d) *Aprobación de la gestión social y aprobación de las Cuentas Anuales y de la propuesta de aplicación del resultado y el ejercicio de la acción social de responsabilidad contra administradores, liquidadores y auditores de cuentas.*
 - e) *Exclusión o limitación del derecho de suscripción preferente.*
 - f) *Aumento y reducción del capital social así como delegación en el Consejo de Administración de la facultad de aumentar el capital social, en cuyo caso podrá atribuirle también la facultad de excluir o limitar el derecho de*

suscripción preferente, en los términos establecidos por la normativa vigente.

- g) *Emisión de obligaciones y otros valores negociables y delegación en el Consejo de Administración de la facultad de su emisión.*
 - h) *Autorización para la adquisición derivativa de acciones propias y para la adquisición, enajenación o aportación a otra sociedad de activos esenciales, así como la transferencia a entidades dependientes de actividades esenciales desarrolladas hasta ese momento por la propia sociedad, aunque esta mantenga pleno dominio sobre aquellas. Se presume el carácter esencial del activo cuando el importe de la operación supere el veinticinco por ciento del valor de los activos que figuren en el último balance aprobado.*
 - i) *Aprobación y modificación del Reglamento de la Junta General.*
 - j) *Modificación de los Estatutos Sociales.*
 - k) *Fusión, escisión, transformación de la Sociedad, y cesión global del activo y del pasivo y el traslado, en su caso, del domicilio al extranjero.*
 - l) *Disolución de la Sociedad y otras operaciones cuyo efecto sea el equivalente al de la liquidación de la Sociedad.*
 - m) *Aprobación del balance final de liquidación.*
 - n) **La política de remuneración de los Consejeros en los términos establecidos en la Ley.**
 - o) *La transferencia a entidades dependientes de actividades o activos esenciales, aunque esta mantenga el pleno dominio sobre aquellas.*
2. *Asimismo, la Junta General resolverá también sobre cualquier asunto que sea sometido a su decisión por el Consejo de Administración o por los accionistas en los casos previstos en la Ley, o que sea de su competencia conforme a Ley, a los Estatutos Sociales o a las normas de Gobierno Corporativo. La junta podrá impartir instrucciones al Consejo de Administración o someter a su autorización previa la adopción por dicho Consejo de decisiones o acuerdos sobre asuntos de gestión, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 234 de la Ley de sociedades de Capital.*
3. *La acción social contra los administradores se entablará por la sociedad, previo acuerdo preceptivo de la Junta General, que puede ser adoptado a solicitud de cualquier socio, aunque no conste en el Orden del Día. El presente acuerdo se adoptará por mayoría simple.*

En cualquier momento la Junta General podrá transigir o renunciar al ejercicio de la acción social de responsabilidad, siempre que no se

opusieren a ello socios que represente igual o más de un tres por ciento del capital social.

El acuerdo de promover la acción o transigir determinará la destitución automática de los administradores afectados.

En ningún caso, la aprobación de las cuentas anuales impedirá el ejercicio de la acción social de responsabilidad ni supondrá la renuncia a la misma, se haya ejercitado previamente o no.

Artículo 32°.- Retribución.

- 1. El cargo de consejero es retribuido. Esta retribución consistirá en una participación en los beneficios líquidos, que no podrá rebasar el cinco por ciento (5%) del resultado del ejercicio, para el conjunto del Consejo de Administración, una vez cubiertas las atenciones de la reserva legal y de haberse reconocido a los socios un dividendo mínimo del cuatro por ciento (4%). El porcentaje que corresponda a cada ejercicio será establecido por la Junta General.*

El consejo de Administración distribuirá entre sus miembros la retribución acordada por la Junta General, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada uno de ellos dentro del propio Consejo de Administración o de sus Comisiones y demás criterios previstos en el Reglamento del Consejo de Administración.

Con carácter acumulativo o alternativo a lo anterior, la Junta General podrá establecer tanto una retribución anual fija para el Consejo de Administración como dietas de asistencia respecto de cada consejero por las funciones ejercidas por los mismos dentro del propio Consejo de Administración o de sus Comisiones, así como sistemas de previsión social para los consejeros.

La Sociedad mantendrá en vigor un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado que resulten proporcionadas a las circunstancias de la actividad de la Sociedad.

- 2. A reserva siempre de su aprobación por la Junta General, la retribución de los consejeros podrá consistir, además, y con independencia de lo previsto en el apartado precedente, en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas, así como en una retribución que tome como referencia el valor de las acciones de la Sociedad.*
- 3. Las retribuciones previstas en los apartados precedentes, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración serán compatibles con las demás percepciones laborales, de servicio o profesionales que correspondan a los consejeros por el desempeño de funciones directivas, ejecutivas, de asesoramiento o de otra naturaleza distinta de las de supervisión y decisión*

colegiada propias de su condición de consejeros, que, en su caso, desempeñen para la Sociedad, sometiéndose las mismas al régimen laboral, de arrendamiento de servicios o de otro tipo que les fuera legalmente aplicable en función de su naturaleza.

- 4. Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad.*
- 5. La política de remuneraciones se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los presentes Estatutos y se deberá aprobar por la Junta General, al menos, cada tres años, como punto separado del orden del día. La propuesta de política deberá ser motivada e ir acompañada de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones. Ambos documentos deben estar a disposición de los accionistas en la página web desde la convocatoria de la Junta General. Los accionistas podrán, además, solicitar su entrega o envío gratuito. El anuncio de convocatoria deberá hacer mención de este derecho.*
- 6. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.*
- 7. En caso de que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la junta general ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la junta general con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado.*

Artículo 40º.- Informe Anual de Gobierno Corporativo y remuneración de los Consejeros.

- 1. El Consejo de Administración, previo informe del Comité de Auditoría y Control, aprobará anualmente un Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad con las menciones legalmente previstas junto con aquellas que, en su caso, estime convenientes.*
- 2. El Informe Anual de Gobierno Corporativo se aprobará con carácter previo a la publicación del anuncio de convocatoria de la Junta General ordinaria de la Sociedad del ejercicio a que se refiera y se pondrá a disposición de los accionistas junto con el resto de la documentación de la Junta General.*
- 3. Adicionalmente, el Informe Anual de Gobierno Corporativo será objeto de la publicidad prevista en la normativa de mercado de valores.*

4. *El Consejo de Administración deberá elaborar y publicar anualmente un informe sobre remuneraciones de los consejeros, incluyendo las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas*
5. *El informe deberá incluir información clara, completa y comprensible sobre la política de remuneraciones de consejeros aplicable al ejercicio en curso. Incluirá también un resumen global sobre la aplicación de dicha política durante el ejercicio anterior, así como el detalle de remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio.*

Este informe se difundirá de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo, previa votación consultiva y como punto separado del Orden del Día en la Junta General Ordinaria.

III.4. Reglamento del Consejo de Administración (RCA) de VERTICE360

- a) El artículo 5, que recoge las competencias del Consejo de Administración, incluye, en su apartado 2 que, en todo caso, *“corresponderá al pleno del Consejo de Administración, mediante la adopción de acuerdos que habrán de aprobarse en cada caso según lo previsto en la Ley o los Estatutos, el tratamiento de las siguientes materias, que se establecen como catálogo de materias reservadas a su exclusivo conocimiento no pudiendo ser objeto de delegación: (...) d) La aprobación de la retribución de los consejeros en lo que corresponda al Consejo de conformidad con los Estatutos Sociales, así como de la política de retribuciones de los altos directivos de la Sociedad y la evaluación de la gestión de los mismos, decidiendo, a propuesta del Presidente o del Consejero Delegado, el nombramiento y eventual cese de los altos directivos, así como, en su caso, sus cláusulas de indemnización”.*
- b) El artículo 24 establece la retribución de los consejeros, regulando expresamente lo siguiente:

Artículo 24. Retribución de los consejeros.

1. El Consejo, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, distribuirá entre sus miembros la retribución que en concepto de participación en los beneficios acuerde la Junta General de accionistas, con arreglo a las previsiones estatutarias y de conformidad con los criterios previstos en los Estatutos y en el presente artículo, teniendo cada consejero derecho a percibir la retribución que se fije por el Consejo de Administración, además de la retribución fija y dietas de asistencia que en su caso haya aprobado la Junta General de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales.

Sin perjuicio de lo anterior, la Sociedad, previa autorización de la Junta General podrá, mantener un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

2. El Consejo de Administración formulará una política de retribuciones de los consejeros que hará expreso los criterios orientadores de la misma y que versará sobre los distintos conceptos o sistemas retributivos, entre ellos, las retribuciones fijas, los conceptos retributivos de carácter variable (con indicación de sus parámetros y de las hipótesis u objetivos que se tomen como referencia), los sistemas de previsión y las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos.

En la formulación de dicha política de retribuciones, el Consejo de Administración velará para que la remuneración de los consejeros sea tal que ofrezca incentivos para su dedicación y sea acorde con la cualificación y responsabilidad del cargo, pero que no comprometa su independencia, así como que, en su caso, la retribución basada en resultados tenga en cuenta eventuales salvedades del auditor externo y que las retribuciones variables guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios, circunscribiendo a los consejeros ejecutivos determinados conceptos retributivos como son las remuneraciones en acciones o equivalentes, variables ligados al rendimiento de la Sociedad y sistemas de previsión.

3. El Consejo de Administración elaborará anualmente un informe sobre la política de retribuciones del ejercicio en curso y la aplicación de la política de retribuciones vigente en el ejercicio precedente, que se pondrá a disposición de los accionistas en la forma que el Consejo considere conveniente, con ocasión de la convocatoria de la Junta General ordinaria de accionistas.

4. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, en la memoria de las cuentas anuales se recogerá el detalle de las retribuciones individuales de los consejeros durante el ejercicio con desglose de los diferentes conceptos, incluidos los vinculados al desempeño de funciones de alta dirección y, en su caso, las entregas de acciones u opciones sobre las mismas o cualquier otro instrumento referido al valor de la acción.

- c) El artículo 32 regula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, estableciendo expresamente las competencias al respecto en el apartado 3 e) y según lo siguiente:

Artículo 32. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

1. El Consejo de Administración de la Sociedad constituirá con carácter permanente una Comisión de Nombramientos y Retribuciones con al menos tres miembros, que serán designados por el Consejo de Administración. La Comisión estará compuesta exclusivamente por consejeros externos en su mayoría independientes, y presidida por un

consejero independiente que será nombrado por el Consejo de Administración de entre sus miembros, pudiendo el Consejo nombrar además a un Vicepresidente. El mandato de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no podrá ser superior al de su mandato como consejero, sin perjuicio de poder ser reelegidos indefinidamente, en la medida en que también lo fueren como consejeros.

2. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones regulará su propio funcionamiento de conformidad con los Estatutos Sociales y el presente Reglamento. El Consejo de Administración designará un Secretario, que podrá no ser miembro de la misma, el cual auxiliará al Presidente y deberá proveer para el buen funcionamiento de la Comisión ocupándose de reflejar debidamente en las actas el desarrollo de las sesiones, el contenido de las deliberaciones y los acuerdos adoptados. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cesarán cuando lo hagan en su condición de consejeros o cuando así lo acuerde el Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones quedará válidamente constituida cuando concurren, presentes o representados, la mitad más uno de sus miembros, adoptándose sus acuerdos por mayoría de sus miembros presentes o representados y teniendo el Presidente voto de calidad en caso de empate.

3. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de sus competencias, correspondiéndole en particular las siguientes funciones, además de las señaladas en el presente Reglamento:

a) *Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definiendo, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluando el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido.*

Cualquier consejero podrá solicitar de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que tome en consideración, por si los considerara idóneos, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

b) *Examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada o bien planificada.*

c) *Informar las propuestas de nombramiento, cese y reelección de consejeros que se sometan a la Junta General, así como las propuestas de nombramiento por cooptación.*

d) *Informar los nombramientos y ceses de altos directivos que el primer ejecutivo proponga al Consejo.*

e) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y en particular, proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los consejeros y altos directivos, la retribución individual de los consejeros ejecutivos y demás condiciones de sus contratos, y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

f) Velar para que los procedimientos de selección de consejeros no discriminen por razón de la diversidad de género.

Cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones consultará al Presidente y al primer ejecutivo de la Sociedad.

4. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá acceso a la información y documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrán ser asistidos, durante la celebración de sus sesiones, por las personas que, con la cualidad de asesores, consideren conveniente, los cuales podrán asistir a las reuniones con voz y sin voto.

5. La Comisión se reunirá con la periodicidad que se determine y cada vez que la convoque su Presidente o lo solicite el Presidente del Consejo de Administración y, al menos, una vez al trimestre. Anualmente, la Comisión elaborará un plan de actuación para el ejercicio del que dará cuenta al Consejo.

6. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones regulará su propio funcionamiento en todo lo no previsto en los Estatutos Sociales y en el presente Reglamento, siendo de aplicación, supletoriamente y en la medida en que su naturaleza y funciones lo hagan posible, las disposiciones de los mismos relativas al funcionamiento del Consejo de Administración.

III.5. Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (BOE de 24 de junio de 2013).

III.6. Circular 5/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), que establece los modelos de Informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas (BOE de 24 de junio de 2013).

III.7. Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (CBG) aprobado por Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) de 18 de febrero de 2015.

Se encuentra publicado en la web de la CNMV en la URL https://www.cnmv.es/docportal/publicaciones/codigogov/codigo_buen_gobierno.pdf).

El apartado III.3.6 denominado “Remuneraciones de los consejeros” establece expresamente lo siguiente:

III.3.6 Remuneraciones de los consejeros

Principio 25:

La remuneración del consejo de administración será la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos, con la intención de promover la consecución del interés social, incorporando los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables

La estructura, nivel, procedimiento de fijación y régimen de transparencia de las remuneraciones de los consejeros es un elemento esencial del sistema de buen gobierno corporativo de toda sociedad.

Sin embargo, la experiencia de los últimos años pone de manifiesto que, en ocasiones, las estructuras de remuneración se han hecho excesivamente complejas, demasiado centradas en el corto plazo y carentes de una correlación razonable con los resultados obtenidos. Por ello, sin menoscabar la capacidad de gestión de las sociedades y su competitividad, se hace necesario considerar, desde la perspectiva del gobierno corporativo, los distintos aspectos que inciden en su estructura, fijación y determinación.

La legislación mercantil ya ha incorporado normas que (i) exigen la necesaria adecuación de los sistemas de remuneración a la importancia de la sociedad, su situación económica en cada momento y los estándares de mercado; (ii) establecen un procedimiento para su determinación y aprobación que prevenga el eventual conflicto de intereses de los participantes en la adopción de las decisiones; y (iii) garantizan la transparencia de la remuneración de los consejeros.

En este contexto y partiendo del principio fundamental de autonomía privada, se considera conveniente, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea sobre la materia, formular determinadas recomendaciones sobre la estructura, composición y forma de la remuneración de los consejeros de manera que, dentro del marco legal anteriormente mencionado, se favorezca la consecución de los objetivos empresariales y del interés social.

Las recomendaciones parten de la diferenciación entre los distintos componentes de la remuneración (fijos, variables, entrega de acciones u otros instrumentos financieros referenciados a su valor, y pagos por resolución contractual) y de los distintos tipos de consejeros (consejeros ejecutivos y externos).

Con carácter general, la remuneración de los consejeros debe ser la necesaria para atraer y retener el talento y para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, pero no tan elevadas como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros externos.

Es conveniente que los consejeros no ejecutivos queden excluidos de las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad y del consejero así como de la entrega de acciones, opciones u otros instrumentos financieros y de los sistemas de ahorro y previsión social, con algunas excepciones. Se pretende con ello evitar los potenciales conflictos de intereses que afectarían a los consejeros externos cuando tengan que enjuiciar prácticas contables u otro tipo de decisiones que puedan alterar los resultados inmediatos de la sociedad, si tales resultados y valores tuvieran efectos retributivos para ellos.

Por lo que a la remuneración variable de los consejeros ejecutivos se refiere, se debe establecer sobre la base de criterios que guarden relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros, que sean medibles y que promuevan la sostenibilidad y la rentabilidad de la empresa en el largo plazo.

Su percepción deberá incorporar un elemento de diferimiento que permita comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos y estar sujeta a cláusulas de reembolso.

Además, la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones u otros instrumentos vinculados al valor de la acción debe estar, al igual que la remuneración variable, sujeta a periodos de diferimiento y cláusulas de reembolso.

Asimismo, se recomienda que las políticas retributivas incorporen las cautelas técnicas precisas para que las remuneraciones variables guarden la debida relación con el desempeño de sus profesionales y no reflejen la mera evolución general del mercado o del sector de actividad de la compañía u otras circunstancias similares.

A continuación se establecen cada una de las recomendaciones de la CNMV al respecto, a saber:

Recomendación 56

Que la remuneración de los consejeros sea la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

Recomendación 57

Que se circunscriban a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

Se podrá contemplar la entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Recomendación 58

Que en caso de remuneraciones variables, las políticas retributivas incorporen los límites y las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales remuneraciones guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivan solamente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares.

Y, en particular, que los componentes variables de las remuneraciones:

a) Estén vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado.

b) Promuevan la sostenibilidad de la empresa e incluyan criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.

c) Se configuren sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

Recomendación 59

Que el pago de una parte relevante de los componentes variables de la remuneración se difiera por un período de tiempo mínimo suficiente para comprobar que se han cumplido las condiciones de rendimiento previamente establecidas.

Recomendación 60

Que las remuneraciones relacionadas con los resultados de la sociedad tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.

Recomendación 61

Que un porcentaje relevante de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos esté vinculado a la entrega de acciones o de instrumentos financieros referenciados a su valor.

Recomendación 62

Que una vez atribuidas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros no puedan transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual, ni puedan ejercer las opciones o derechos hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su atribución.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Recomendación 63

Que los acuerdos contractuales incluyan una cláusula que permita a la sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

Recomendación 64

Que los pagos por resolución del contrato no superen un importe establecido equivalente a dos años de la retribución total anual y que no se abonen hasta que la sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios de rendimiento previamente establecidos.

IV. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE VERTICE360

IV.1. Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones

Tal y como hemos visto, según los artículos 5 y 24 del RCA, el Consejo de Administración tiene, entre sus competencias, fijar la retribución de los miembros del Consejo de Administración, de conformidad con los ES, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El artículo 32 de los ES establece la retribución por ese desempeño de la función de miembro del Consejo de Administración. Todos los conceptos retributivos excepto las dietas por asistencia a cada reunión del Consejo y a las Comisiones, son de carácter anual. Adicionalmente, la Junta General debe aprobar, por su parte, el establecimiento del sistema de retribución de los consejeros y altos directivos de la sociedad consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas o que estén referenciados al valor de las acciones (artículo 15.1.b) de los ES).

El sistema retributivo de los consejeros debe seguir los siguientes principios fundamentales:

- Principio de adecuación al cargo y competitividad:

VERTICE360 debe procurar que las retribuciones de sus consejeros consigan un adecuado equilibrio entre (a) la importancia de la Sociedad y la globalidad de sus negocios por una parte, (b) la situación de crisis que atraviesa la Sociedad, financiera y de negocio, cuyas resultas suponen una carga del pasado para la viabilidad la Sociedad en el futuro, (c) la necesidad de atraer, comprometer y motivar a los profesionales que pueden, con su aportación, contribuir a que VERTICE360 y su Grupo, superen su estado actual y recuperen una rentabilidad sostenible y la significación y el liderazgo de sus principales negocios, teniendo para ello presentes los estándares de mercado de empresas comparables y, por último, (d) la adecuación de la retribución a la dedicación y responsabilidad asumidas por cada uno de los consejeros.

- Principio de proporcionalidad e independencia:

La retribución de los consejeros debe ser la necesaria para que se corresponda con la dedicación, cualificación y responsabilidad exigidas para el ejercicio de las funciones que desarrollan, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de los consejeros no ejecutivos.

- Principio de sostenibilidad:

En caso de existir retribución variable, ésta se vinculará a los rendimientos de la Sociedad y el grado de consecución de los objetivos, de acuerdo con lo siguiente:

- Remuneración variable de los consejeros ejecutivos:

La retribución de los consejeros ejecutivos (inicialmente sólo uno: el Presidente/Consejero Delegado) debe combinar una retribución fija y una retribución variable, esta última integrada por varios componentes que estén vinculados a distintos plazos y objetivos concretos, para que estén asociados esos componentes al rendimiento de la intervención del consejero ejecutivo en interés de VERTICE360 y a su desempeño personal, por referencia a indicadores de rendimiento predeterminados y medibles.

- Posible componente variable de remuneración de consejeros no ejecutivos:

La incorporación al Consejo de Administración de VERTICE360 de profesionales como los que lo integran, asumiendo el reto de superar la gravísima situación de crisis financiera y de negocio, justifica que puedan participar, en su caso y en un futuro, del éxito que su labor pueda conseguir en beneficio de los accionistas de la Sociedad y de otros grupos de interés, mediante una retribución adicional en metálico y, en su caso, previa aprobación por la Junta General de accionistas, una participación en el futuro en el capital de la compañía recibiendo derechos de opción u otra modalidad de remuneración consistente en acciones o en el derecho a adquirirlas, como complemento de su retribución dineraria.

- Condiciones para el devengo de una remuneración variable

La remuneración variable se estructurará en cada uno de sus componentes en coherencia con el distinto plazo temporal a que esté asociada, y su devengo estará condicionado a la comprobación de la consecución de los correspondientes objetivos que se definan, los cuales estarán asociados a:

(a) métricas económico-financieras propias de VERTICE360 como la evolución del valor de la empresa o de sus acciones, de sus distintos márgenes, de los beneficios a distintos niveles, de la deuda, de la generación de caja libre y de liquidez, y otras magnitudes propias de VERTICE360,y

(b) la consecución de objetivos concretos, coherentes con los Planes Estratégicos o Planes de Negocio vigentes en cada momento, que guarden relación con el rendimiento y desempeño profesional del consejero y con factores financieros y no financieros.

(c) potenciar la retención de los consejeros y su motivación, incentivando su dedicación, su compromiso con VERTICE360 y su Grupo y su mayor acierto en el desempeño de sus tareas y en las decisiones que adopte.

Se evitará que el cumplimiento de los requisitos y consiguiente devengo de la remuneración variable derive simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de VERTICE360 y su Grupo, o de otras circunstancias similares.

La valoración del grado de consecución de los objetivos se llevará a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en el ámbito de sus competencias, por la Comisión de Auditoría, una vez cerrado el ejercicio social, estando disponibles los resultados según la formulación de cuentas anuales por el Consejo de Administración y siendo conocido el informe de auditoría. En función de esos datos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará su propuesta de reconocimiento, en su caso, de la retribución variable anual del consejero ejecutivo a aprobar por el Consejo de Administración, correspondiendo la decisión al Consejo de Administración.

- Características de los objetivos condicionantes del devengo

Los objetivos condicionantes del devengo y de la cuantía de la remuneración variable de los consejeros deberán:

(a) estar predeterminados y cuantificados (o estar definidos en términos que permitan contrastar su consecución con una valoración a posteriori conforme a un test objetivo o de razonable subjetividad, como pueden ser concretos objetivos concernientes al gobierno corporativo y a la responsabilidad social corporativa),

(b) ser medibles en cuanto a su cumplimiento (o valorables de modo objetivo o con razonable subjetividad),

(c) encontrarse alineados con los incluidos en los Planes Estratégicos o Planes de Negocio de VERTICE360 vigentes al tiempo de definir la remuneración variable en cuestión, y,

(d) ser relevantes para la viabilidad y la sostenibilidad del negocio de VERTICE360 y su Grupo en el largo plazo como empresa rentable.

Entre los objetivos podrán incluirse aquellos que cabe asociar a un plazo superior al anual, como, a título de ejemplo, la evolución del valor del Grupo, la evolución de su deuda, el beneficio bruto antes de amortizaciones, intereses e impuestos (EBITDA) acumulado en el período o en el ejercicio final, la caja libre generada, o la consecución de otros objetivos relativos a reducción de costes fijos, adecuación de las operaciones contratadas a las directrices del Plan en cuestión, precisión de los presupuestos contratados, etc.

- Incorporación a los contratos

El contrato del Presidente/Consejero Delegado Ejecutivo y, en su caso, el de los otros consejeros se adaptarán para incorporar, en lo menester, las magnitudes, las métricas y aquellas otras mediciones que el Consejo de Administración defina, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para la retribución variable anual y, en su caso, plurianual del consejero en cuestión, dentro del marco definido por la presente Política de Remuneraciones.

- Principio de consecución de objetivos en interés de los accionistas y de los otros grupos de interés:

La Política de Remuneraciones de la Sociedad debe procurar favorecer la consecución de objetivos empresariales concretos, cuantificables y alineados con el interés de los accionistas, que sólo se optimiza si se satisface también el interés de los demás grupos de interés relacionados con la Sociedad, como el de su personal, sus proveedores, sus acreedores, las Administraciones Públicas y, en general, los terceros con los que en cada momento contrate.

- Principio de rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo:

El sistema de remuneración debe estar orientado a promover la rentabilidad de VERTICE360 y su sostenibilidad a largo plazo, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

IV.2. Política de remuneraciones de VERTICE360

En concreto, la política retributiva del Consejo es la siguiente:

1. Consejeros no ejecutivos:

Dada la situación de crisis actual de la Sociedad, se propone inicialmente un sistema de retribución fija, sin componentes variables, que tenga como beneficiarios exclusivamente a los consejeros externos (dominicales, independientes y otros), con exclusión de los ejecutivos, por entenderse que la retribución de estos últimos derivada de su condición de miembros de la alta dirección de la Sociedad cubre su pertenencia al Consejo de Administración.

Los componentes de la retribución fija son los siguientes:

- i) Las dietas de asistencia a cada reunión del Consejo, que son iguales para los consejeros externos (independientes, dominicales y otros) excepto para el consejero coordinador, que será superior;
- ii) La retribución por la asistencia de los consejeros externos a cualquiera de las Comisiones constituidas en el seno del Consejo de Administración, que se justifica por la especial dedicación y

responsabilidad que la pertenencia a estos órganos supone, siendo idéntica la retribución por pertenencia a la Comisión de Auditoría que la correspondiente a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones;

iii) La retribución por la presidencia de cualquiera de las Comisiones formadas en el seno del Consejo de Administración, que viene motivada por la especial cualificación, dedicación y responsabilidad que conllevan las labores propias de la presidencia de las comisiones.

Los importes de dicha retribución fija son los siguientes

- En concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad, remunerándose un máximo de doce (12) reuniones del Consejo en el ejercicio: (i) en el caso del Consejero Coordinador, la cuantía de la dieta de asistencia será de mil euros (1.000€) por reunión y (ii) en el caso del resto de consejeros Ochocientos euros (800€).

- En concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones de las Comisiones de Auditoría y Nombramientos remunerándose un máximo de seis (6) reuniones de cada Comisión en el ejercicio: (i) para el Presidente de las mismas, Seiscientos euros (600€) y para sus miembros restantes, Cuatrocientos euros (400€).

A efectos aclaratorios, sólo se devengará el derecho a la percepción de las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones por la asistencia personal (importes indicados) o mediante sistemas no presenciales o de asistencia telemática de que se disponga en cada momento (50% de los importes indicados), no retribuyéndose la participación mediante delegación de voto en otro consejero.

No obstante, si las condiciones económicas de la Sociedad así lo permiten en el futuro y el rendimiento de los Consejeros justifica tal recompensa, de acuerdo con lo permitido por el artículo 32 de los ES podrán participar, en su caso, del éxito que su labor pueda conseguir en beneficio de los accionistas de la Sociedad mediante una retribución adicional en metálico y/o en variable, siempre previa aprobación por la Junta General de Accionistas, mediante, en su caso, de una participación en el futuro en el capital de la Sociedad recibiendo derechos de opción u otra modalidad de remuneración consistente en acciones o en el derecho a adquirirlas, como complemento de su retribución dineraria.

En todo caso, la retribución por la pertenencia al Consejo de Administración será independiente y compatible con la que corresponda por el desempeño como consejero de funciones ejecutivas y, en su caso, con otros sueldos, retribuciones, derechos, obligaciones e indemnizaciones que pudieran corresponder al consejero por otras funciones que, en su caso, desempeñe en VERTICE360.

Si esas otras retribuciones remuneran el desempeño de funciones ejecutivas por el consejero, su importe, así como el contrato que regule esa dedicación y su remuneración, deberán ser aprobados por el Consejo de Administración y ser acordes con lo previsto en esta Política de Remuneraciones y en los contratos suscritos entre el consejero y la Sociedad.

Si remuneran otras prestaciones o dedicación, deberán ser igualmente aprobadas, como operaciones vinculadas, por el Consejo de Administración con carácter previo y contando con informe de la Comisión de Auditoría.

2. Consejeros ejecutivos:

El consejero o los consejeros (al tiempo de la formulación de esta Política de Remuneraciones, sólo uno: el Presidente/Consejero Delegado) tendrá la siguiente retribución:

- i) Retribución fija: doscientos mil euros anuales (200.000€/año).
- ii) Retribución variable: percepción de un bonus anual integrado por dos componentes:
 - hasta un máximo del 75% de la remuneración fija está vinculada al cumplimiento del presupuesto y
 - hasta un 25% de la remuneración fija se asocia a cuestiones relacionadas con la gestión del ejecutivo y cumplimiento de objetivos estratégicos de la Compañía.

En todo caso, la percepción de dicha retribución variable está sujeta al cumplimiento de determinados objetivos estratégicos de la Sociedad, a saber:

- No se devengará bonus hasta que la Compañía no vuelva a cotizar en mercado continuo.
- El abono del bonus, si se ha devengado, se producirá dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente.
- El abono del bonus y su cuantía deberá ser informada favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- El bonus podrá modificarse, en cualquier momento, por acuerdo entre el Ejecutivo y la Compañía.

IV.3. Gastos sin consideración de remuneración

VERTICE360 asumirá por separado, sin que estos conceptos se consideren retribución de los consejeros, los gastos de desplazamiento y de alojamiento de los consejeros que, en su caso, se requieran para el desempeño de su función y de su responsabilidad, así como los incurridos para poner a su disposición los medios y las instalaciones que resulten convenientes para ello: que serán en todo caso motivados expresamente y previamente comunicados y aprobados.

IV.4. Seguro de responsabilidad civil

VERTICE360 contratará un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado, seguro que deberá extender su cobertura, en los términos disponibles en el mercado de seguros, respecto de las reclamaciones habidas dentro de los cinco años siguientes al cese como consejero que traigan causa o guarden relación con el desempeño del cargo y constituyan un riesgo derivado de ello.

IV.5. Seguro de vida e incapacidad

Una vez superada la situación concursal y pos concursal, VERTICE360 contratará y pagará un seguro de vida que cubra el riesgo de fallecimiento e incapacidad de cada consejero y del que serán beneficiarios éste y sus causahabientes, por un importe igual a la suma de su retribución fija anual y su retribución variable anual de referencia. Si el siniestro se debiese a un accidente, la suma asegurada será el doble de esa cuantía.

IV.6. Seguro médico

Una vez superada la situación concursal y pos concursal, VERTICE360 contratará y pagará un seguro de asistencia médica de reembolso del que serán beneficiarios el consejero, sus familiares y las personas a su cargo que convivan con él.

IV.7. Seguridad, desplazamientos, medios de comunicación y otros gastos relacionados con el desempeño de su función

VERTICE360 asumirá los gastos correspondientes a estos conceptos, que no tendrán carácter retributivo y que se facilitarán a los consejeros ejecutivos en interés de VERTICE360 y de su Grupo; pero que deberán ser, en todo caso, previamente comunicados y aprobados. Entre estos conceptos se incluirá, en particular, el transporte en automóvil, acompañado por personal de seguridad o apoyo, cuando ello sea necesario.

IV.8. Indemnizaciones

Los Consejeros ejecutivos tendrán derecho a una indemnización por la terminación de sus funciones o su cese como Consejeros, por causas no imputables a su voluntad ni a su fallecimiento o invalidez, ni a un incumplimiento grave por su parte de sus deberes con VERTICE360 y su Grupo. La indemnización será de dos (2) anualidades de su retribución anual resultante de la suma de su retribución fija más su retribución variable anual, sin incluir ninguna cantidad por la retribución variable plurianual que le hubiera podido corresponder o que hubiera ya devengado.

IV.9. Otros términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

La relación de los Consejeros ejecutivos con VERTICE360 reguladora de la prestación de su dedicación a esa función se regulará mediante contrato mercantil o laboral de alto cargo que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración, con informe de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en los términos de lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

El contrato a formalizar con cada uno de los consejeros ejecutivos incluirá, además de las previsiones sobre su retribución, que deberán ser acordes con lo establecido en esta Política de Remuneraciones, estipulaciones que incorporen los siguientes términos y condiciones esenciales que se indican a continuación:

(i) Duración: indefinida.

(ii) Causas de terminación y consecuencias: en caso de terminación de la relación contractual se preverá la indemnización a favor del consejero ejecutivo que se ha indicado de un importe bruto equivalente a dos (2) años de la retribución conjunta, fija y variable anual que viniera percibiendo el consejero en el momento de la extinción del contrato, con excepción de los supuestos de (i) baja voluntaria o renuncia al cargo del consejero, (ii) fallecimiento o invalidez del consejero o (iii) incumplimiento grave y culpable del consejero de sus deberes legales, contractuales o establecidos por normativa interna.

(iii) Plazos de preaviso: se fijará un plazo de preaviso a respetar por el consejero ejecutivo de, al menos, 90 días de duración desde que el consejero ejecutivo comunique su decisión de dar por finalizado el contrato. En caso de incumplimiento del plazo el consejero ejecutivo deberá indemnizar a VERTICE360 con un importe equivalente a la retribución conjunta, fija y variable anual, que le habría correspondido durante el periodo de preaviso incumplido.

(iv) Exclusividad: se establecerá a cargo del consejero ejecutivo la obligación de dedicarse, como directivo con funciones ejecutivas, a VERTICE360 y su Grupo con exclusividad sectorial. La exclusividad será compatible con la dedicación del consejero ejecutivo a cargos (como la pertenencia a órganos de administración de sociedades y otras entidades, instituciones y personas jurídicas) y a tareas que puedan requerir su atención como directivo con funciones ejecutivas, o que sean aprobadas por el Consejo de Administración, siempre dentro de los límites que establezcan los ES y, en su caso, el RCA.

(v) Pacto de no competencia post-contractual: se incluirá un compromiso de no competencia por el Consejero Ejecutivo en virtud de la cual el consejero ejecutivo no podrá competir con VERTICE360 y su Grupo durante un plazo de un (1) año desde la extinción de su contrato. En compensación por este compromiso y durante su plazo de vigencia (a condición de que vaya siendo cumplido y de que finalmente lo haya sido durante todo su plazo de vigencia) el consejero ejecutivo percibirá una compensación adicional a la establecida por la terminación y equivalente a su retribución anual resultante de la suma de su

retribución fija más su retribución variable anual, que, en su caso, le hubiera podido corresponder o que hubiera ya devengado.

Esta compensación le será pagada a lo largo del año de duración del pacto de no competencia mediante entregas mensuales de igual importe.

En caso de incumplimiento de su obligación de no competencia el consejero ejecutivo deberá reembolsar el importe total de la compensación que por este concepto hubiera percibido hasta entonces, sin quedar por ello liberado de esa obligación durante el período restante ni de su derecho al cobro de la correspondiente compensación.

En caso de baja voluntaria o renuncia por parte del consejero, VERTICE360 se reserva el derecho de no activar el pacto.

IV.10. Descripción de 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. Medidas previstas para garantizar que la política de remuneración de la Sociedad incluye las garantías establecidas en las normas de buen gobierno corporativo que sean de aplicación.

A juicio del Consejo de Administración de VERTICE360 el modelo que se aplica (o que se pueda aplicar siguiendo los principios instaurados) para determinar la parte variable de la retribución de los consejeros garantiza, por sí mismo y sin necesidad de precauciones, procedimientos o garantías adicionales, la inexistencia de riesgos o imprevistos para la Sociedad, tanto por la cuantía máxima posible de esa retribución como por la metodología aplicada para su cálculo y liquidación.

No hay ninguna variable que pueda tener un crecimiento incontrolado o incontrolable, ya que la parte variable económica de la retribución no está referida ni a la cotización de la acción (actualmente no cotiza) ni a otras magnitudes similares, sino al beneficio objetivo del Grupo VERTICE360 en cada ejercicio, que se establece en función de las cuentas anuales formuladas por el Consejo de Administración, auditadas por el auditor externo de la Sociedad y, finalmente, aprobadas por la Junta General de Accionistas.

Además, como ya se ha indicado, los contratos con los consejeros que incluyen cualquier clase de retribución variable incorporan la salvedad de que ésta no será de aplicación, cualquiera que sea, si el informe de los auditores externos recoge reservas o salvedades significativas. También añaden los contratos el compromiso del consejero de restitución de lo percibido, en caso de que las bases que hayan servido para sus cálculos y liquidación resulten ser inexactas, por cualquier motivo relacionado con la gestión.

IV.11. Previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros. 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.

En principio no está previsto que la política de retribuciones de los administradores tenga modificaciones significativas en los próximos tres ejercicios, diferentes de las previstas en los apartados anteriores.

IV.12. 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.

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración de VERTICE360 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano competente para proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros.

También lo es para velar por la observancia de la política retributiva que se haya establecido en cada momento, informando asimismo sobre el contenido del Informe Anual de Remuneración de Consejeros (IAR).

La composición actual de esta Comisión se ajusta a lo dispuesto en el artículo 529 quince de la LSC ya que está integrada exclusivamente por consejeros no ejecutivos, uno de los cuales tiene la condición de independiente. De acuerdo con esta norma legal uno de los consejeros independientes preside la Comisión. Se cumple por tanto con lo establecido por la Recomendación 49ª del Código unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas (CBG).

Las líneas generales de la política de retribuciones y sus posteriores adaptaciones o modificaciones son definidas e impulsadas por el Presidente del Consejo y el Consejero Delegado y posteriormente revisadas, desarrolladas e informadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La conveniencia y oportunidad de requerir, en su caso, la colaboración de asesores externos especializados para esa materia debe ser decidida, por la propia Comisión, que asimismo tiene que establecer la cuantía de sus honorarios y el resto de las condiciones en las que deben desempeñar su trabajo, incluyendo el alcance concreto del mismo, en función de las necesidades de la Sociedad.

En caso de que el Presidente del Consejo de Administración o el Consejero Delegado consideren necesario hacer algún cambio en la política de retribuciones de los consejeros, el autor de la iniciativa deberá elaborar la correspondiente propuesta, que será sometida al análisis de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para que, una vez evaluada, informe sobre ella. Posteriormente, tendrá que ser aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad y comunicada, en su caso, a la junta general de accionistas, en la forma que establezca la normativa aplicable, para su definitiva aprobación.