

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2018 ]

CIF: [ A-84856947 ]

Denominación Social:

[ **VERTICE TRESCIENTOS SESENTA GRADOS, S.A.** ]

Domicilio social:

[ C/ AGASTIA N° 80 (MADRID) ]

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

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

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

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

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

Según los art. 5 y 24 del Reglamento del Consejo, este tiene, entre sus competencias, fijar la retribución de los miembros del Consejo, de conformidad con los Estatutos Sociales, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Adicionalmente, la Junta General debe aprobar, 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 Estatutos Sociales).

El sistema retributivo de los consejeros sigue los siguientes principios fundamentales:

- Principio de adecuación al cargo y competitividad:

Procurar que las retribuciones de sus consejeros consigan un adecuado equilibrio entre (a) la importancia de la Sociedad y la globalidad de sus negocios, (b) la situación de crisis que atraviesa la Sociedad, financiera y de negocio, (c) la necesidad de atraer, comprometer y motivar a los profesionales que pueden contribuir a que VERTICE, superen su estado actual y recuperen una rentabilidad sostenible y la significación y el liderazgo de sus principales negocios 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 establecido en la POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE VERTICE TRESCIENTOS SESENTA GRADOS, S.A. 2018-2020.

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

La Política de Remuneraciones de VERTICE 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 VERTICE y su sostenibilidad a largo plazo, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En el ejercicio 2018 se ha aplicado la POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE VERTICE TRESCIENTOS SESENTA GRADOS, S.A. - 2018-2020, conforme al artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y 32 de los Estatutos Sociales, la cual fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en el día 10 de octubre de 2017, en segunda convocatoria (acuerdo Séptimo).

Ante las exigencias de la situación de la Sociedad, tras la crisis financiera, la situación concursal y pos concursal, VERTICE 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, esta nueva política tiene en cuenta dicha situación, 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, 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.

Este cambio ha tenido una gran incidencia en la reducción de los costes del Ejercicio al que se refiere este Informe.

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, mediante el establecimiento de retribuciones variables, si las condiciones económicas de la Sociedad así lo permiten y el rendimiento de los Consejeros merece tal recompensa.

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 CNMV de 18 de febrero de 2015.

Además establece que 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.

En el 2018 no se ha realizado ninguna retribución variable.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

En el 2018 los consejeros no han recibido ninguna retribución variable ni ningún otro sueldo, retribución, derecho, obligación ni indemnización que pudieran corresponder al consejero por otras funciones.

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

De acuerdo con la POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ADMINISTRADORES DE VERTICE TRESCIENTOS SESENTA GRADOS, S.A. (VERTICE360) - 2018-2020, en el 2018 se aplica un sistema de retribución fija, sin componentes variables, que tiene 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 es 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 es de mil euros (1.000€) por reunión y (ii) en el caso del resto de consejeros de 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 devenga 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 anteriormente o mediante sistemas no presenciales o de asistencia telemática de que se disponga en cada momento (50% de los importes indicados anteriormente), no retribuyéndose la participación mediante delegación de voto en otro consejero.

Durante el ejercicio 2018, el sistema retributivo existente relativo a consejeros externos supuso para la Sociedad un gasto de 56,1 miles de euros (frente a los 149 miles de euros del ejercicio 2016), correspondiente a doce (12) reuniones del Consejo de Administración, once (11) reuniones de la Comisión de Auditoría y cuatro (4) reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En dicho cómputo se incluyen las remuneraciones por el cargo de presidente de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

De acuerdo con la POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ADMINISTRADORES DE VERTICE TRESCIENTOS SESENTA GRADOS, S.A. (VERTICE360) - 2018-2020, el consejero ejecutivo 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.

A continuación se detalla la retribución del Consejero ejecutivo de la Sociedad, es decir, del Presidente y Consejero Delegado (SQUIRREL INVERSIONES SLU).

La Sociedad ha satisfecho, durante el ejercicio 2018, la cantidad de 200 mil euros, que puede desglosarse del siguiente modo:

i) Retribución fija: La retribución fija satisfecha por la Sociedad durante el ejercicio 2018 al consejero ejecutivo asciende a la cantidad global de 200 mil euros.

ii) Retribución variable: La retribución variable satisfecha por la Sociedad durante el ejercicio 2018 al consejero ejecutivo asciende a la cantidad global de 0 miles de euros.

iii) Retribución en especie: La retribución en especie satisfecha por la Sociedad al consejero ejecutivo durante el ejercicio 2018 asciende a la cantidad global de 0 miles de euros.

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

Ninguno

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento,**

tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

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

En el 2018 no existe ninguna retribución variable

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

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

No aplica en el 2018

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

En el 2018 no existe ningún pago o indemnización al respecto a ningún consejero.

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

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 la POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ADMINISTRADORES DE VERTICE TRESIENTOS SESENTA GRADOS, S.A. (VERTICE360) - 2018-2020, 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 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 periodo 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.

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

No aplica en 2018

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

No aplica en 2018

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

No aplica en 2018

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

En el ejercicio 2018 se ha aplicado la POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ADMINISTRADORES DE VERTICE TRESCIENTOS SESENTA GRADOS, S.A. (VERTICE360) - 2018-2020, conforme al artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y 32 de los Estatutos Sociales, la cual fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en el día 10 de octubre de 2017, en segunda convocatoria (acuerdo Séptimo).

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

<http://www.vertice360.com/wp-content/uploads/2017/06/Pol%C3%ADtica-Remuneraciones-2018-2020.pdf>

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

Se tuvo en cuenta el voto favorable del 99,40% sobre los votos emitidos, para seguir aplicando los mismos principios en la nueva Política de Remuneraciones.

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

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

Se ha cumplido lo dispuesto en la POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ADMINISTRADORES DE VERTICE TRESCIENTOS SESENTA GRADOS, S.A. (VERTICE360) - 2018-2020.

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

Dada la situación de crisis 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.

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 en apartado A) anterior) o mediante sistemas no presenciales o de asistencia telemática de que se disponga en cada momento (50% de los importes indicados en apartado A) anterior), no retribuyéndose la participación mediante delegación de voto en otro consejero.

**B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.**

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Se ha remunerado a los consejeros una retribución fija (dietas de asistencia a cada reunión del Consejo y de asistencia/presidencia a cada una de las Comisiones), de acuerdo POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ADMINISTRADORES DE VERTICE TRESCIENTOS SESENTA GRADOS, S.A. (VERTICE360) - 2018-2020

**B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido**

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	4.130.380.492	99,99
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.946.595	0,05
Votos a favor	4.105.728.680	99,40
Abstenciones	22.226.819	0,54

**Observaciones**

Votos en blanco: 474.870 \_ 0,01% sobre emitidos

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

En el ejercicio 2018, en aplicación de la POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ADMINISTRADORES DE VERTICE TRESCIENTOS SESENTA GRADOS, S.A. (VERTICE360) - 2018-2020, se han determinado en función de la asistencia a los Consejos y a las Comisiones, con el límite anual establecido.

En el ejercicio 2017 se ha mantuvo la misma política retributiva que en los ejercicios 2014 y 2015, la cual fue aprobada por la Junta General Ordinaria de 26 de junio de 2013 y mantenida durante los ejercicios 2015 y 2016; pero con la modificación aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad que se celebró el día 15 de Diciembre de 2016, en primera convocatoria, a las 10:00 h (punto 6 del Orden del Día), consistente, a propuesta del Consejo de Administración, en una reducción de las remuneraciones de los Consejeros, dada la situación de austeridad, con origen en la crisis financiera, la situación concursal y la necesidad de VERTICE de alcanzar nuevos objetivos estratégicos y la



consolidación el área de negocio, adecuando y reduciendo todos los costes corporativos (incluyendo, específicamente, las dietas de asistencia a Consejos y Comisiones).

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

No existe variación con respecto al año 2017

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

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

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

No aplica

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

No aplica

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No aplica

**B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

[ No aplica ]

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

[ No aplica ]

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

[ No aplica ]

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

[ No aplica ]

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

[ No aplica ]

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

[ No aplica ]

**B.15.** Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

[ No aplica ]

**B.16.** Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

[ No aplica ]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña PAULA ELIZ SANTOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JULIAN MARTINEZ SAMANIEGO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
SQUIRREL CAPITAL	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN BAUTISTA GONZALEZ DIAZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ		13							13	12
Doña PAULA ELIZ SANTOS		11							11	8
Don JULIAN MARTINEZ SAMANIEGO		16							16	12
Don JUAN BAUTISTA GONZALEZ DIAZ		16							16	9

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	Plan							0,00				
Doña PAULA ELIZ SANTOS	Plan							0,00				
Don JULIAN MARTINEZ SAMANIEGO	Plan							0,00				
SQUIRREL CAPITAL	Plan							0,00				
Don JUAN BAUTISTA GONZALEZ DIAZ	Plan							0,00				

Observaciones

No aplica

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	
Doña PAULA ELIZ SANTOS	
Don JULIAN MARTINEZ SAMANIEGO	
SQUIRREL CAPITAL	
Don JUAN BAUTISTA GONZALEZ DIAZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ								
Doña PAULA ELIZ SANTOS								
Don JULIAN MARTINEZ SAMANIEGO								
SQUIRREL CAPITAL								
Don JUAN BAUTISTA GONZALEZ DIAZ								

Observaciones

No aplica

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	Concepto	
Doña PAULA ELIZ SANTOS	Concepto	
Don JULIAN MARTINEZ SAMANIEGO	Concepto	
SQUIRREL CAPITAL	Concepto	
Don JUAN BAUTISTA GONZALEZ DIAZ	Concepto	

Observaciones

No aplica

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ										
Doña PAULA ELIZ SANTOS										
Don JULIAN MARTINEZ SAMANIEGO										
SQUIRREL CAPITAL										
Don JUAN BAUTISTA GONZALEZ DIAZ										

Observaciones

No aplica



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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	Plan							0,00				
Doña PAULA ELIZ SANTOS	Plan							0,00				
Don JULIAN MARTINEZ SAMANIEGO	Plan							0,00				
SQUIRREL CAPITAL	Plan							0,00				
Don JUAN BAUTISTA GONZALEZ DIAZ	Plan							0,00				

Observaciones

No aplica

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	
Doña PAULA ELIZ SANTOS	
Don JULIAN MARTINEZ SAMANIEGO	
SQUIRREL CAPITAL	
Don JUAN BAUTISTA GONZALEZ DIAZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ								
Doña PAULA ELIZ SANTOS								
Don JULIAN MARTINEZ SAMANIEGO								
SQUIRREL CAPITAL								
Don JUAN BAUTISTA GONZALEZ DIAZ								

Observaciones

No aplica

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	Concepto	
Doña PAULA ELIZ SANTOS	Concepto	
Don JULIAN MARTINEZ SAMANIEGO	Concepto	
SQUIRREL CAPITAL	Concepto	
Don JUAN BAUTISTA GONZALEZ DIAZ	Concepto	

Observaciones

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	13				13					
Doña PAULA ELIZ SANTOS	11				11					
Don JULIAN MARTINEZ SAMANIEGO	16				16					
SQUIRREL CAPITAL										
Don JUAN BAUTISTA GONZALEZ DIAZ	16				16					
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>				<b>56</b>					

Observaciones

[

]

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

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

[ No hay ningún aspecto relevante. ]

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

[ 25/02/2019 ]

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

[ ] Si  
[✓] No