
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A-48001655]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[GRAN VÍA DON DIEGO LÓPEZ DE HARO, 45, 3ª PLANTA. BILBAO]

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

A.1.1 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, aprobación y aplicación 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
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Según lo previsto en el art. 529.novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), la política de remuneraciones de los Consejeros de Vocento, S.A. ("Vocento" o la "Sociedad") para los ej. 2025-2027 ("Política de Remuneraciones") fue aprobada el 23/04/2024 por la Junta General de Accionistas de Vocento ("JGA").

La Política de Remuneraciones está basada en el siguiente esquema:

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

- Remuneración fija anual por su condición de miembro del Consejo de Administración ("CdA").
- Remuneración fija anual adicional del Presidente del CdA como retribución a sus labores de representación y apoyo a la gestión de Vocento.
- Remuneración fija anual por la pertenencia a Comisiones del CdA u otros órganos consultivos (que será superior para sus Presidentes).

Adicionalmente, Vocento tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.

El sistema retributivo de los Consejeros por el desempeño de funciones distintas a las ejecutivas no incluye retribución variable alguna. Asimismo, no se ha pactado indemnización de ninguna naturaleza con ningún Consejero por la terminación de sus funciones como tal.

De conformidad con el importe máximo de retribución de los Consejeros de Vocento aprobado por la JGA celebrada el 24/04/2019 y con los términos que figuran en el informe emitido al efecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR") el 19/02/2019, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de Consejeros asciende a 2.600.000€, de los cuales un importe máximo de 1.200.000€ para consejeros ejecutivos, restando un importe de 1.400.000€ por el desempeño de funciones distintas a las ejecutivas.

La determinación de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de funciones distintas a las ejecutivas corresponderá al CdA previo informe de la CNR, y tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones u otros órganos consultivos del CdA y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes, dando cuenta de los importes que finalmente se determinen en el correspondiente IARC, que se pondrá a disposición de los accionistas anualmente con ocasión de la convocatoria de la JGA.

b) Funciones ejecutivas:

Los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas tienen derecho a percibir una retribución por la prestación de dichas funciones que podrá estar compuesta por: a) una cantidad fija adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; b) una cantidad variable anual o plurianual ligada a indicadores del rendimiento personal y de la empresa; c) una parte asistencial que incluirá los sistemas de ahorro y previsión y seguros oportunos; d) la participación en sistemas de incentivos que, en su caso, se establezcan, los cuales podrán comprender la entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, y e) indemnizaciones por cese, pactos de competencia y seguros, en los supuestos de terminación de su relación por razón distinta del incumplimiento grave de sus obligaciones.

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

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

c) Prestación de otros servicios:

Si alguno de los Consejeros mantuviera con Vocento una relación laboral común, mercantil, civil o de prestación de servicios, distinta de las referidas en los apartados anteriores, los salarios, retribuciones, entregas de acciones u opciones sobre acciones, retribuciones referenciadas al valor de las acciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidas con carácter general o singular para estos miembros del CdA por razón de cualesquiera de estas relaciones serán compatibles e independientes de las retribuciones previstas en los apartados precedentes que, en su caso, perciba.

El importe de las cantidades que pueda satisfacer Vocento al conjunto de los Consejeros por todos los conceptos será fijado por la JGA y permanecerá vigente mientras no sea modificado por ésta. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los Consejeros corresponde al CdA, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del CdA o a otros órganos consultivos constituidos por el CdA, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

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

Asimismo, de acuerdo con el art. 217.4 LSC y la Política de Remuneraciones, la remuneración de los Consejeros guarda una proporción razonable con la importancia de Vocento, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

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

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

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

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

De conformidad con los términos indicados anteriormente, el sistema retributivo de los Consejeros de la Sociedad por el desempeño de funciones distintas a las ejecutivas no incluye retribución variable alguna.

Únicamente en lo que respecta al Consejero Delegado, la Política de Remuneraciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas distintas de las de supervisión y decisión colegiada, inherentes a su pertenencia al CdA, incluye un componente variable anual vinculado a la consecución de objetivos medibles alineados con los intereses de los accionistas y, asimismo, sistemas de retribución variable a medio/largo plazo de carácter plurianual con el fin de fomentar la consecución de objetivos sostenidos en el tiempo y la retención de las personas críticas vinculadas a dichos objetivos.

En este sentido, los conceptos retributivos variables de corto plazo representan un máximo de un 75%, cumpliendo el reglamento de retribución variable aprobado anualmente por el Consejo de Administración para los objetivos a corto plazo. Este porcentaje es calculado en relación con la retribución bruta fija anual del Consejero Delegado, y suponiendo el cumplimiento de los objetivos del CdA, los cuales se fijan previo informe de la CNR quien establece los objetivos generales para la retribución variable anual del mismo. La determinación del mix retributivo del Consejero

Delegado se encuentra en línea con el mix retributivo de los ejecutivos de sociedades similares teniendo en cuenta el sector y evolución del negocio. La CNR ha tenido acceso a informes de retribución elaborados por consultoras de referencia que le han permitido formarse una opinión sobre la idoneidad del mix.

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

a) Consejeros en su condición de tales:

- Retribución acorde con la que satisfaga el mercado en compañías de similar tamaño y actividad, favoreciendo las modalidades que vinculen una parte significativa de la retribución a la dedicación a la Sociedad.
- Respecto de los Consejeros independientes, su retribución no debe ser tal que comprometa su independencia.

b) Consejero Delegado:

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

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

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

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

a) Consejeros en su condición de tales:

Tal y como ha sido aprobado por el CdA al inicio de 2026, la retribución a abonar a todos los Consejeros por su condición de tales en el ejercicio 2026 consiste en lo siguiente:

- Una remuneración fija por pertenencia al CdA de sesenta y nueve mil ochocientos setenta y cinco euros (69.875€) anuales.
- Una remuneración fija adicional por pertenencia a órganos consultivos de cinco mil trescientos setenta y cinco euros (5.375€) anuales por cada órgano consultivo. Dicha remuneración fija adicional será del doble, diez mil setecientos cincuenta euros (10.750€) anuales, para los Presidentes de cada órgano consultivo.
- Una remuneración fija adicional por pertenencia la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de diez mil euros (10.000€) anuales. Dicha remuneración fija adicional será del doble, veinte mil euros (20.000€) anuales para la Presidenta de la comisión.
- Una remuneración fija adicional por pertenencia la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ocho mil (8.000€) anuales. Dicha remuneración fija adicional será del doble, dieciséis mil euros (16.000€) anuales para la Presidenta de la comisión.

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

Se estima que, durante el ejercicio 2026, teniendo en cuenta el número de Consejeros en la fecha de aprobación de este Informe por la CNR (es decir, excluyendo posibles nombramientos que se produjesen, en su caso, durante el año 2026), los anteriores conceptos darán origen a una retribución de aproximadamente 843.250€ para los Consejeros en su condición de tales por los conceptos indicados.

b) Presidente:

Además, se ha fijado una retribución adicional para el Presidente del CdA, por labores de representación y apoyo a la gestión correspondientes a sus funciones institucionales y de representación, y en ningún caso por la realización de funciones ejecutivas, por un importe anual fijo de doscientos quince mil euros (215.000€).

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

El Consejero Delegado tiene un contrato suscrito con la Sociedad para regular sus funciones ejecutivas, en virtud del cual tiene derecho a recibir la retribución fija anual de cuatrocientos treinta mil euros (430.000€).

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

a) Consejeros en su condición de tales:

Vocento tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros, administradores y directivos que se estima que para el año 2026 supondrá un coste aproximado de cincuenta y cuatro mil euros (54.000€).

b) Consejero Delegado:

Una parte asistencial, consistente en un seguro de asistencia sanitaria y un seguro de vida, así como la utilización de un automóvil, que se estima que para el año 2026 supondrá un coste de veintisiete mil y un euros con setenta y cinco céntimos de euro (27.001,75€).

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.

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

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

a) Consejeros en su condición de tales:

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

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

b) Consejero Delegado:

En la actualidad únicamente D. Manuel Mirat Santiago, cuenta con una retribución variable hasta la cuantía máxima de 322.500€ vinculada a los resultados anuales de la Sociedad, en su condición de Consejero Delegado de la Sociedad.

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

Para el año 2026 el reglamento de retribución variable fue aprobado por la CNR en su reunión de fecha de 24/02/2025, en los siguientes términos:

- para un nivel de cumplimiento inferior al 90% del objetivo, el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir remuneración variable;
- para un nivel de cumplimiento del 90% del objetivo, tendrá derecho a percibir un importe equivalente al 50% del importe máximo de su retribución variable;
- para un nivel de cumplimiento del 91% del objetivo, tendrá derecho a percibir un importe equivalente al 55% del importe máximo de su retribución variable;
- y así sucesivamente hasta alcanzar un nivel de cumplimiento del 100% del objetivo, en cuyo caso tendrá derecho a percibir un 100% del importe máximo de su retribución variable.

Finalizado el ejercicio, se eleva al CdA, previo informe de la CNR, la propuesta de cumplimiento de cada uno de los objetivos del Consejero Delegado. El grado de cumplimiento de los distintos parámetros pendientes de fijar por el CdA se obtiene evaluando diversos indicadores que serán incluidos en la definición de cada uno de ellos.

La vigencia del anterior plan de incentivos a largo plazo concluyó el 31 de diciembre de 2024.

Tras la finalización del anterior plan de incentivos a largo plazo cuya vigencia concluyó el 31 de diciembre de 2024, se someterá a aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de Vocento un nuevo plan de incentivos a largo plazo 2025-2027 para el Consejero Delegado en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de Vocento (el "Plan de Incentivos").

Los principales términos del Plan de Incentivos, tal y como éstos serán propuestos a la Junta General ordinaria de Accionistas de Vocento, para todos sus beneficiarios, y entre los que se incluye el Consejero Delegado, son los siguientes:

1. Objeto y descripción: El Plan de Incentivos consiste en la promesa de entrega de una retribución variable a sus beneficiarios. Dicho incentivo se basa en un objetivo trienal (2025-2027), con carácter extraordinario, discrecional y no consolidable.

Plantea como objetivos: (i) la generación de un resultado neto atribuible a la Sociedad (objetivo llave), (ii) un EBITDA mínimo de la Sociedad (ponderación del 60%) y otro específico del área de "Diversificación" (ponderación del 20%), y (iii) suscripciones individuales propias de pago de las ediciones digitales de los periódicos del grupo de la Sociedad (Propias Ediciones Digitales ABC + Ediciones Digitales Regionales sin Kioskoymas - ponderación del 20%). El Plan de Incentivos tiene el propósito de conseguir la máxima motivación, alineación y fidelización de sus destinatarios.

2. Forma de pago: La forma de pago del Plan de Incentivos será al 50% en metálico y al 50% en acciones de Vocento.

3. Cuantía final y coste del Plan de Incentivos: La cuantía final para el cumplimiento del 100% de los objetivos, es de 2.200.000 euros, equivalente a un % que oscila entre el 100% y el 40% de la retribución fija de sus beneficiarios, de los cuales el importe de 430.000 euros corresponde al Consejero Delegado, equivalente al 100% de su retribución fija.

En aplicación de una escala de logro por encima del 100% de los objetivos, hasta un máximo del 125%, la cuantía final máxima podría ascender a 3.300.000 euros, equivalente al 150% del incentivo y a un porcentaje que oscila entre el 150% y el 60% de la retribución fija de los beneficiarios, de los cuales el importe de 645.000 euros corresponde al Consejero Delegado, equivalente al 150% de su retribución fija.

En lo que respecta a la parte del Plan de Incentivos mediante entrega de acciones, dichas cuantías y costes se han calculado sobre la base del valor de referencia de la cotización de la acción indicado más adelante.

4. Destinatarios: Serán susceptibles de ser beneficiarios del Plan de Incentivos el Consejero Delegado, los miembros del Comité de Dirección y determinados directivos clave del Grupo que han sido designados por el Consejo de Administración de la Sociedad a propuesta del Consejero Delegado.

5. Número máximo de acciones destinadas al Plan de Incentivos: El número de acciones a entregar a todos los beneficiarios para un cumplimiento del 100% de los objetivos es de 1.770.495 acciones, y el número máximo de acciones para un cumplimiento del 150% es de 2.655.742 acciones (lo que representa aproximadamente un 2,14% del capital social actual de la Sociedad. Dichas acciones podrán provenir de la autocartera de la Sociedad, acciones ordinarias de nueva emisión, o una combinación de ambas.

6. Valor de las acciones que se toman como referencia: Se toma como referencia el valor medio de cierre de la acción de la Sociedad durante las quince (15) sesiones bursátiles previas al 1 de enero de 2025 y las quince (15) sesiones bursátiles posteriores a dicha fecha, que se corresponde con un valor de 0,6249 euros por acción.

7. Duración del Plan de Incentivos, fechas y plazos: El Plan de Incentivos se inicia el 1 de enero de 2025, y cubre el periodo hasta el 31 de diciembre de 2027. Tras la finalización del ejercicio 2027, y una vez hayan sido aprobadas las cuentas anuales consolidadas del Grupo correspondientes a ese ejercicio, se verificará el cumplimiento de los requisitos del Plan de Incentivos.

El abono del Incentivo en metálico y la entrega de las acciones tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2027 por parte de la Junta General de Accionistas.

Sin perjuicio de lo anterior, el Plan de Incentivos también recoge, entre otras cuestiones: (i) el tratamiento de los supuestos especiales de extinción y suspensión de la relación de los beneficiarios con el Grupo, (ii) los supuestos de salida del Comité de Dirección y nuevas incorporaciones y (iii) las circunstancias en las que la Sociedad podrá exigir el reintegro de las cuantías liquidadas a los destinatarios.

A.1.7 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.

N/A

A.1.8 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

conurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

En 2026 no se ha abonado ni está previsto que se abone indemnización alguna a ningún Consejero por la terminación de sus funciones como Consejero.

A.1.9 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.

Actualmente únicamente ostenta la condición de Consejero Ejecutivo D. Manuel Mirat Santiago, quien fue designado como Consejero Delegado tras su nombramiento como miembro del Consejo de Administración de Vocento mediante el sistema de cooptación, con fecha de 1 de noviembre de 2024, a consecuencia de la vacante producida tras el cese de D. Luis Enríquez Nistal, y ratificado por acuerdo de la Junta General de Accionistas de Vocento celebrada con fecha de 6 de mayo de 2025. Su contrato de prestación de servicios tiene duración indefinida y presenta las siguientes cláusulas:

- a) Cláusula de exclusividad: Está obligado a realizar su labor en régimen de plena dedicación y exclusividad por lo que, salvo que medie autorización previa, expresa y escrita al respecto de la Sociedad, no podrá desarrollar actividad profesional alguna distinta a la prevista y regulada en su contrato, aun cuando dicha actividad no suponga competencia alguna para la Sociedad o su Grupo.
- b) Cláusula de no competencia: No podrá concurrir durante los doce (12) meses siguientes a la fecha efectiva de extinción de su relación con la Sociedad por cese voluntario.
- c) Cláusula de extinción: Se establece una indemnización equivalente a la retribución fija anual vigente más el importe correspondiente a la media de las cuantías de la retribución variable percibidas en los tres (3) años previos, prevista para determinados supuestos de extinción de la relación, salvo en casos de incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones profesionales.
- d) Preaviso: Deberá comunicar su voluntad de extinguir su contrato de prestación de servicios con una antelación de, al menos, tres (3) meses a la fecha de efecto de la terminación. Aquél vendrá obligado a indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No se prevé ningún concepto retributivo en forma de anticipo, crédito y/o garantía a los Consejeros en el año 2026.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

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

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Como consecuencia de la finalización del plazo de vigencia de la política de remuneraciones de Consejeros de Vocento aprobada para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 por la JGA celebrada el 20 de abril de 2024, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la JGA celebrada el 23 de abril de 2024 aprobó la nueva Política de Remuneraciones para que se mantenga en vigor durante los ejercicios 2025, 2026 y 2027.

Respecto de esta nueva política, se mantuvieron los mismos conceptos que los recogidos por la política aplicada durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024, sin que se produjeran modificaciones sustanciales que supusieran un cambio en el sistema retributivo de los Consejeros de Vocento, por lo que, el esquema retributivo de los Consejeros previsto en la anterior política de remuneraciones no sufrió variación alguna y se mantuvo sin alteraciones en la nueva Política de Remuneraciones.

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

<https://www.vocento.com/wp-content/uploads/sites/5/2024/04/13.-Politica-Remuneraciones-de-Consejeros-para-el-periodo-2025-2027-version-web13135241.1.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.

El Informe Anual de Retribuciones de Consejeros del año 2024 fue sometido a la aprobación consultiva de los accionistas de Vocento en la JGA celebrada el 6 de mayo de 2025, siendo el mismo aprobado con el voto favorable del 99,9917% del capital presente o representado.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Conforme a la Política de Remuneraciones, dentro del sistema retributivo previsto estatutaria y reglamentariamente, la remuneración de las diferentes categorías de Consejeros se ha establecido de acuerdo con la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulta de aplicación, y siempre que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores e intereses de Vocento, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, tomando siempre en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

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

- Creación de valor a largo plazo, alineando los sistemas retributivos con el plan estratégico;
- Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de la de entidades comparables a nivel nacional e internacional;
- Atraer, retener y motivar la contribución de los profesionales que Vocento necesita para cubrir el espectro de conocimientos, competencias y experiencia requeridos en su CdA, asegurando que se puede contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo;

- Asegurar que la cuantía de la remuneración sea suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda comprometer su independencia;
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y largo plazo) de los Consejeros Ejecutivos, que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos;
- Prevenir posibles conflictos de interés;
- Motivar y reforzar la consecución de resultados de Vocento; y
- Transparencia en la Política de Remuneraciones.

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

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

Sobre la base de lo anterior, el sistema retributivo para 2025 consistió en:

- Una remuneración fija de 69.875€ anuales por pertenencia al CdA.
- Una remuneración fija adicional por pertenencia a la CNR y la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (la "CAC"), de 5.375€ anuales por cada Comisión.
- Una remuneración fija adicional de 5.375€ anuales para cada uno de los Presidentes de la CNR y de la CAC, respectivamente.
- Una remuneración fija adicional por pertenencia al Consejo Editorial, de 5.375€ anuales.
- Una remuneración fija adicional de 5.375€ anuales para el Presidente del Consejo Editorial;
- Una remuneración fija adicional por pertenencia al Comité de Estrategia, de 5.375€ anuales.
- Una remuneración fija adicional de 5.375€ anuales para el Presidente del Comité de Estrategia;
- El Presidente recibió una remuneración fija adicional, por sus funciones de representación, de 215.000€ al año.

El sistema retributivo expuesto es el que consta en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA el 23/04/2024, aplicada por Vocento durante 2025.

La prestación de servicios a la Sociedad por parte de los Consejeros Ejecutivos da lugar a una remuneración por sus funciones ejecutivas que en 2025 se compuso, respectivamente, de: una retribución fija, una retribución variable vinculado a resultados, seguro de vida e invalidez y seguro de asistencia médica, todo ello en los términos del contrato suscrito con la Sociedad y dentro de la política retributiva establecida por el Grupo para sus altos directivos.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

Durante el ejercicio 2025 no se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política de Remuneraciones.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de Cada consejero en el ejercicio.

Durante el ejercicio 2025 no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones.

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

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

a) Consejeros:

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

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

b) Consejero Delegado:

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

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

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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

La remuneración devengada por los Consejeros en el ejercicio 2025 cumplió estrictamente con la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA, y cada una de las partidas remuneratorias devengadas se encuentra cubierta por las consecuentes previsiones de la Política.

El único Consejero con derecho al devengo de una retribución variable es el Consejero Delegado. Durante el ejercicio 2025, ha devengado retribución variable por importe de 301.860€ como consecuencia de la consecución de los objetivos fijados al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

Para el año 2025 el reglamento de retribución variable fue aprobado por la CNR en su reunión de fecha de 24/02/2025, en los siguientes términos:

- para un nivel de cumplimiento inferior al 90% del objetivo, el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir remuneración variable;
- para un nivel de cumplimiento del 90% del objetivo, tendrá derecho a percibir un importe equivalente al 50% del importe máximo de su retribución variable;
- para un nivel de cumplimiento del 91% del objetivo, tendrá derecho a percibir un importe equivalente al 55% del importe máximo de su retribución variable;
- y así sucesivamente hasta alcanzar un nivel de cumplimiento del 100% del objetivo, en cuyo caso tendrá derecho a percibir un 100% del importe máximo de su retribución variable.

Por lo que respecta al Plan de Incentivos, y siempre y cuando éste sea aprobado por la Junta General de Accionistas de Vocento en los términos recogidos en el apartado A.1.6. anterior, corresponde al Consejero Delegado la cantidad de ciento cuarenta y tres mil trescientos treinta y tres euros (143.333€), de los cuales el 50% serán satisfechos en metálico y el restante 50% en acciones de Vocento, por haberse cumplido las condiciones para su devengo correspondientes al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2025.

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	94.282.569	75,84

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	94.274.781	99,99
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	7.788	0,01

Observaciones

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

De conformidad con la Política de Remuneraciones y lo estipulado en el artículo 21.2 de los Estatutos Sociales de Vocento, los Consejeros por su condición de tales, recibirán una retribución consistente en una cantidad anual fija. El importe de las cantidades que pueda satisfacer la Sociedad al conjunto de los Consejeros en su condición de tales será fijado por la JGA y permanecerá vigente mientras no sea modificado por ésta. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los Consejeros corresponde al CdA, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del CdA o a otros órganos consultivos constituidos por el CdA, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

A la luz de lo anterior, tal y como se ha indicado en el apartado B.1 anterior, la remuneración fija devengada por los Consejeros en su condición de tales fue propuesta por la CNR, en su sesión de 21 de enero de 2025, aprobada por el CdA en la misma fecha, y ha sido aplicada durante el ejercicio 2025 de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones, sin que haya variado respecto del ejercicio anterior.

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

La remuneración fija devengada por el Consejero Delegado en 2025 se corresponde con la pactada en su contrato de prestación de servicios.

Dado que en el año 2024 no se devengó retribución variable por el Consejero Delegado y a que en el año 2025 se ha devengado retribución variable, la variación entre 2024 y 2025 es del 100%.

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

En particular:

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

- b) 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.
- c) 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.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

El sistema retributivo de los Consejeros en su condición de tales en 2025 no incluyó componente variable alguno en su retribución.

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

Únicamente el Consejero Delegado de la Sociedad cuenta con una retribución variable de hasta un máximo del 75% de la retribución fija, para el caso de que se haya cumplido el 100% de los objetivos fijados anualmente por la CNR y ratificados por el CdA, y vinculada a los resultados de la Sociedad, tanto anual como plurianual.

A estos efectos, los parámetros para determinar el nivel de cumplimiento por el Consejero Delegado de los objetivos para el devengo de su retribución variable relativa al ejercicio 2025, así como su ponderación, fueron aprobados por la CNR en su reunión de fecha de 24/03/2025, por delegación del Consejo, conforme al siguiente detalle, lo cual fue informado por la Presidenta de la CNR durante la reunión del Consejo celebrada con fecha 26/03/2025:

Parámetro: EBITDA Consolidado Vocento ex indemnizaciones; Objetivo: Grupo; % retribución variable: 90

Parámetro: Ingresos totales consolidado Vocento; Objetivo: Grupo; % retribución variable: 90

Parámetro: Total cash flow consolidado Vocento; Objetivo: Grupo; % retribución variable: 90

Parámetro: Transformación de la cultura empresarial acorde a la nueva organización y seguimiento del clima laboral: Operativo; % retribución variable: 10

En caso de que el cumplimiento de objetivos esté por debajo del 100%, se aplican los criterios establecidos en el reglamento de retribución variable aprobado cada año por la CNR. El reglamento de retribución variable para el ejercicio 2025 fue aprobado por la CNR en su reunión de fecha de 24/02/2025, de conformidad con lo referido en la Sección B.3.

Asimismo, tras la conclusión el 31 de diciembre de 2024 de la vigencia del plan de incentivo a largo plazo descrito en el apartado A.1.6. anterior, está previsto que se apruebe un nuevo plan de incentivos a largo plazo para el Consejero Delegado en la próxima Junta General y Ordinaria de Accionistas de Vocento.

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

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

A la fecha de aprobación del presente Informe no se ha procedido a reclamar la devolución de componentes variables con motivo de la reexpresión de cuentas del ejercicio 2024.

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 aplicable

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

Ninguno de los Consejeros ha percibido ningún tipo de indemnización o cualquier tipo de pago derivados del cese anticipado durante el ejercicio 2025.

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

N/A

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

Como se ha citado anteriormente, el CdA aprobó una remuneración adicional a favor de su Presidente, por labores principalmente de representación, consistente en una retribución de doscientos quince mil euros (215.000€) anuales.

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

No ha habido ningún concepto retributivo en forma de anticipo, crédito y/o garantía a los Consejeros en el año 2025.

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

a) Consejeros en su condición de tales:

Vocento tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros que, durante el año 2025, supuso un coste aproximado de cincuenta y cuatro mil euros (54.000€).

b) Consejero Delegado:

Una parte asistencial, consistente en un seguro de asistencia sanitaria y un seguro de vida, así como la utilización de un automóvil que, durante el año 2025, supuso un coste aproximado de treinta y dos mil treinta y seis euros con diecisiete céntimos (32.036,17€).

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.

N/A

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARTA ELORZA TRUEBA	Consejero Independiente	Desde 23/04/2025 hasta 31/12/2025
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	Presidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/11/2025 hasta 31/12/2025
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña SOLEDAD LUCA DE TENA GARCÍA-CONDE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	70		11						81	81
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	70		11						81	81
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	70		11						81	81
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	70		11						81	81
Doña MARTA ELORZA TRUEBA	70		11						81	55
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	285		16						301	301
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	70		5						75	75
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO	430				302			27	759	127
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	70		16						86	86
Doña SOLEDAD LUCA DE TENA GARCÍA-CONDE	70		11						81	81
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	70		11						81	81

Observaciones

Nota: En el caso de que el Plan de Incentivos, tal y como éste se encuentra definido en el apartado A.1.6. del presente informe, por la Junta General de Accionistas de Vocento, la remuneración del Consejero Delegado por este concepto será un número de acciones equivalente a setenta y un mil seiscientos sesenta y siete euros (71.667€), al haberse cumplido las condiciones para su devengo en el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025.

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 ENRIQUE YBARRA YBARRA	Plan							0,00				
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	Plan							0,00				
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	Plan							0,00				
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Doña MARTA ELORZA TRUEBA	Plan							0,00				
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	Plan							0,00				
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	Plan							0,00				
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO	Plan							0,00				
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	Plan							0,00				
Doña SOLEDAD LUCA DE TENA GARCÍA-CONDE	Plan							0,00				
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	Plan							0,00				

Observaciones

En el caso de que el Plan de Incentivos, tal y como éste se encuentra definido en el apartado A.1.6. del presente informe, por la Junta General de Accionistas de Vocento, la remuneración del Consejero Delegado por este concepto será un número de acciones equivalente a setenta y un mil seiscientos sesenta y siete euros (71.667€), al haberse cumplido las condiciones para su devengo en el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	
Doña MARTA ELORZA TRUEBA	
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO	
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	
Doña SOLEDAD LUCA DE TENA GARCÍA-CONDE	
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA								
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET								
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								
Doña MARTA ELORZA TRUEBA								
Don IGNACIO YBARRA AZNAR								
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO								
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO								
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS								
Doña SOLEDAD LUCA DE TENA GARCÍA-CONDE								
Don GONZALO SOTO AGUIRRE								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	Concepto	
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	Concepto	
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	Concepto	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	
Doña MARTA ELORZA TRUEBA	Concepto	
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	Concepto	
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	Concepto	
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO	Primas de seguro de vida y accidente 3 Primas seguro de salud 6 Uso de automóvil 17	26
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	Concepto	
Doña SOLEDAD LUCA DE TENA GARCÍA-CONDE	Concepto	
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	Concepto	

Observaciones

- b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:
- 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 2025	Total ejercicio 2024
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA										
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET										1
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA										
Doña KORO USARRAGA UNSAIN										
Doña MARTA ELORZA TRUEBA										
Don IGNACIO YBARRA AZNAR										
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO										
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO										
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS										
Doña SOLEDAD LUCA DE TENA GARCÍA-CONDE										
Don GONZALO SOTO AGUIRRE										

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 ENRIQUE YBARRA YBARRA	Plan							0,00				
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	Plan							0,00				
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	Plan							0,00				
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Doña MARTA ELORZA TRUEBA	Plan							0,00				
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	Plan							0,00				
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	Plan							0,00				
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	Plan							0,00				
Doña SOLEDAD LUCA DE TENA GARCÍA-CONDE	Plan							0,00				
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	
Doña MARTA ELORZA TRUEBA	
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO	
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	
Doña SOLEDAD LUCA DE TENA GARCÍA-CONDE	
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA								
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET								
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña MARTA ELORZA TRUEBA								
Don IGNACIO YBARRA AZNAR								
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO								
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO								
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS								
Doña SOLEDAD LUCA DE TENA GARCÍA-CONDE								
Don GONZALO SOTO AGUIRRE								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	Concepto	
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	Concepto	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	
Doña MARTA ELORZA TRUEBA	Concepto	
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	Concepto	
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	Concepto	
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO	Concepto	
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	Concepto	
Doña SOLEDAD LUCA DE TENA GARCÍA-CONDE	Concepto	
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	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 ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	81				81						81
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	81				81						81
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	81				81						81
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	81				81						81
Doña MARTA ELORZA TRUEBA	81				81						81
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	301				301						301
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	75				75						75
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO	759				759						759

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	86				86						86
Doña SOLEDAD LUCA DE TENA GARCÍA-CONDE	81				81						81
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	81				81						81
TOTAL	1.788				1.788						1.788

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO	759	497,64	127	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros externos									
Don IGNACIO YBARRA AZNAR	301	0,00	301	0,00	301	0,00	301	0,00	301
Don GONZALO SOTO AGUIRRE	81	0,00	81	0,00	81	0,00	81	0,00	81
Don ENRIQUE YBARRA YBARRA	81	0,00	81	0,00	81	0,00	81	0,00	81
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	81	0,00	81	0,00	81	0,00	81	0,00	81
Don JORGE BERGARECHE BUSQUET	81	0,00	81	0,00	81	0,00	81	0,00	81
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	81	0,00	81	0,00	81	0,00	81	0,00	81
Doña ISABEL GOMEZ CAGIGAS	86	0,00	86	4,88	82	1,23	81	0,00	81
Doña BEATRIZ REYERO DEL RÍO	75	0,00	75	0,00	75	0,00	75	0,00	75
Doña SOLEDAD LUCA DE TENA GARCÍA-CONDE	81	0,00	81	0,00	81	47,27	55	-	0
Doña MARTA ELORZA TRUEBA	81	44,64	56	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	6.663	-	-98.865	-	4.011	-68,87	12.886	-5,39	13.620
Remuneración media de los empleados									
	43.000	2,38	42.000	2,44	41.000	2,50	40.000	2,56	39.000



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

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.

[N/A]

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

[25/03/2026]

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

[] Si
[✓] No