



INFORME QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD GLOBAL DOMINION ACCESS, S.A. EN RELACIÓN CON EL ACUERDO A QUE SE REFIERE EL PUNTO NOVENO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA.

1.- OBJETO DEL PRESENTE INFORME.

El artículo 529.novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital exige, entre otros requisitos, un informe motivado por parte del Consejo de Administración y por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con relación a la política de remuneración de administradores.

El presente informe tiene por objeto dar cumplimiento a lo previsto en la norma citada, el cual se formula por el Consejo de Administración de Global Dominion Access, S.A. (en adelante “**Dominion**” o la “**Sociedad**”) para justificar la propuesta –que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad convocada para el día 6 de mayo de 2020, a las 12:30 horas, en primera convocatoria y el día siguiente, 7 de mayo de 2020, a la misma hora, en segunda convocatoria, bajo el punto séptimo del orden del día.

2.- JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.

La nueva Política de remuneraciones de los consejeros propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones persigue ser una herramienta que asegure la presencia del talento, el esfuerzo y la creación de valor en el órgano de administración de la Sociedad. Ha sido diseñada para captar y retener a los mejores consejeros, incentivar su esfuerzo, fomentar su creatividad y liderazgo y garantizar que sus intereses estén en todo caso alineados con los de los accionistas de Dominion.

A tal fin, la política cuya aprobación se somete a la Junta General de Accionistas se basa en los siguientes principios:

- a) Retribuir adecuadamente la dedicación y responsabilidad asumidas por los consejeros, de acuerdo con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional.
- b) Asegurar que la remuneración contribuye de forma directa a la consecución de los objetivos estratégicos de Dominion.
- c) Asegurar una correcta atracción, motivación y retención de los mejores profesionales.

De esa forma, se plantean los mecanismos de retribución de los consejeros en su condición de tales, y de los consejeros que tengan funciones ejecutivas.



Con relación al consejero delegado (consejero con funciones ejecutivas) se traza un plan de remuneración que fomente su motivación y compromiso en el tiempo, bajo los siguientes parámetros:

- a) Recompensar con una oferta integral de elementos dinerarios que reconozca y respete la diversidad de sus necesidades y expectativas relacionadas con el entorno profesional, a la vez que a la vez que sirva como herramienta de comunicación de los fines organizativos y objetivos empresariales
- b) Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de la del mercado.
- c) Incluir un componente variable anual significativo vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, y cuantificables.
- d) Potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de incentivos a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo, de sus administradores y de su equipo directivo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales.
- e) Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del Grupo, donde la aportación tanto personal como de equipo es fundamental.
- f) Establecer mecanismos adecuados para que la Sociedad pueda obtener el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones en virtud de las que fueron concedidas.

Como conclusión a lo anterior, y teniendo en cuenta la propuesta emitida al efecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración de Dominion propone una nueva política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración.

3.- **TEXTO ÍNTEGRO DE LA PROPUESTA DE ACUERDO QUE SE SOMETE A LA DELIBERACIÓN Y DECISIÓN DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS.**

“NOVENO.- Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros para el período 2020-2022.

De acuerdo con el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, aprobar la Política de Remuneraciones de los consejeros, cuyo texto íntegro, junto con el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se incluye en el informe justificativo del Consejo de Administración puesto a disposición de los accionistas como parte de la documentación relativa a la Junta General Ordinaria de Accionistas. Esta Política de Remuneraciones sustituye a la aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 7 de mayo de 2019”



4.- **INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES RELATIVA A LA PROPUESTA DE POLITICA DE REMUNERACION DE ADMINISTRADORES**

“INFORME JUSTIFICATIVO RELATIVO A LA POLITICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE GLOBAL DOMINION ACCESS, S.A.

1. INTRODUCCION

La Política de remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la “Política”) de Global Dominion Access S.A. (en adelante, “**Dominion**” o la “**Sociedad**”) que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Dominion propone al Consejo de Administración de la misma para su consideración por parte de la Junta General de Accionistas, tiene como finalidad describir y actualizar los distintos elementos de la política de remuneraciones de los consejeros de Dominion (tanto de los consejeros en cuanto que tales como de los consejeros ejecutivos), así como las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos, adaptándose a las circunstancias y características de la composición del Consejo de Administración de Dominion.

La emisión del presente informe da cumplimiento a lo establecido en lo exigido en el apartado 2 del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

2. JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA

La nueva Política de remuneraciones de los consejeros persigue ser una herramienta que asegure la presencia del talento, el esfuerzo y la creación de valor en el órgano de administración de la Sociedad. Ha sido diseñada para captar y retener a los mejores consejeros, incentivar su esfuerzo, fomentar su creatividad y liderazgo y garantizar que sus intereses estén en todo caso alineados con los de los accionistas de Dominion.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la propuesta de Política de remuneraciones de los consejeros que se eleva al Consejo de Administración cumple con las funciones reservadas por la Ley de Sociedades de Capital para este instrumento, así como con las recomendaciones recogidas en el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en materia de retribuciones que son directamente aplicables a las características de Dominion como sociedad cotizada, y con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en esta materia.

El texto de la propuesta de una nueva Política de remuneraciones de los consejeros es el siguiente:



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE GLOBAL DOMINION ACCESS, S.A. PARA EL PERÍODO 2020-2022

1. Marco normativo de la política de remuneraciones.

El artículo 529.19.1 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), en el redactado establecido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, señala que la aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros es competencia de la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración conforme al artículo 249 bis j) de dicha Ley.

De acuerdo con el artículo 529.19.1 de la LSC, la política de remuneraciones de los Consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales.

Por ello, la base estatutaria de la presente política es el artículo 42 de los Estatutos Sociales.

La presente política de remuneraciones de los Consejeros de GLOBAL DOMINION ACCESS, S.A. (en adelante, la “**Sociedad**”) se establece para el período 2020-2022, sustituyendo a la aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 7 de mayo de 2019, en los términos que se exponen a continuación.

2. Principios de la política de remuneraciones.

En el establecimiento de sus políticas de remuneraciones, la Sociedad tiene como objetivo la generación de valor para el conjunto del Grupo empresarial que encabeza GLOBAL DOMINION ACCESS, S.A. de manera sostenida en el tiempo y asegurando la transparencia y competitividad en su política de remuneraciones.

Así, **la remuneración de los consejeros por su condición de tales** debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin comprometer su independencia. Además, se debe atender a un criterio de mercado, en atención a la retribución fijada para consejeros de sociedades cotizadas de entidad equivalente a la Sociedad, además también tiene en cuenta la naturaleza de su dedicación.

Por último, destacar que se ha tenido en cuenta, la diferente dedicación de los consejeros a la Sociedad, en la medida en que se retribuye de forma especial al Presidente del Consejo de Administración y a quienes desempeñan funciones en las distintas comisiones del Consejo de Administración.

La política de remuneración a los consejeros **por sus funciones ejecutivas** se basa en los siguientes principios: (i) Recompensar con una oferta integral de elementos dinerarios que reconozca y respete la diversidad de sus necesidades y expectativas relacionadas con el entorno profesional, a la vez que a la vez que sirva como herramienta de comunicación de los fines organizativos y objetivos empresariales; (ii) Reconocer la capacidad de creación de valor del profesional por su impacto en los resultados del Grupo, así como por sus



competencias y perfil personal; (iii) Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del Grupo, donde la aportación tanto personal como de equipo es fundamental; (iv) Evaluar sistemáticamente y con criterios homogéneos el desarrollo profesional, los resultados de la actuación y el grado de adaptación a las competencias requeridas en cada momento.

3.- Política de remuneración de los consejeros por su condición de tales.

Se establece como política de remuneración para los consejeros en su condición de tales una asignación fija anual.

En dicho sentido, la política prevé que para el ejercicio 2020 (i) el Presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración perciba una remuneración fija anual por importe de 180 miles de euros; (ii) los consejeros externos independientes perciban una remuneración fija anual de 90 miles de euros; y (iii) los demás consejeros en su condición de tales (excepto los consejeros ejecutivos) perciban una remuneración fija anual de 60 miles de euros.

La razón de ser de dicha política de remuneración pivota sobre la dedicación de los consejeros en su condición de tales a la compañía y su involucración en el conjunto de las actividades del Consejo de Administración de la Sociedad.

Se deja a criterio del Consejo de Administración establecer la periodicidad con que se abonará la asignación anual.

Salvo lo dispuesto en este apartado y en lo previsto en el artículo 42 de los Estatutos sociales relativo al importe máximo anual, se respeta la libertad de configuración que la Ley reserva al Consejo de Administración.

Sin perjuicio de lo anterior, y con la finalidad de poder adaptar la remuneración de los consejeros en futuros el importe máximo anual de la remuneración de los consejeros por su condición de tales será de un millón de euros, a distribuir por parte del Consejo de Administración.

Los consejeros ejecutivos percibirán una remuneración por sus tareas ejecutivas, no percibiendo remuneración como consejero en su condición de tales.

4.- Política de remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

La política de remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas con dedicación plena, será similar en su estructura a la política retributiva del personal directivo de la Sociedad y comprenderá:

4.1.- *Retribución fija*

Se trata de una asignación fija determinada contractualmente por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, no percibiendo remuneración como consecuencia de su condición de consejero.



4.2.- Retribución variable

Ha de representar una parte relevante en el total de las retribuciones y estará ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, directamente alineados con la creación de valor para los accionistas con distintos horizontes temporales.

La retribución variable anual valora, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos previstos.

Los objetivos establecidos para el Consejero Delegado tendrán en cuenta los indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tomando como base el presupuesto de la Sociedad y su grupo aprobado en el Consejo de Administración.

La retribución variable anual podrá consistir en un importe de hasta la totalidad de la retribución fija.

Asimismo, el Consejero Delegado disfruta de una remuneración variable a largo plazo basada en la evolución del precio de la acción. Este incentivo a largo plazo (el "**Incentivo**") para el Consejero Delegado (el "**Beneficiario**") está basado en el incremento de valor de las acciones de Global Dominion Access, S.A. conforme ha sido objeto de aprobación por parte de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 6 de mayo de 2020.

4.3.- Retribuciones singulares

En caso de operaciones singulares, el Consejo de Administración podrá establecer retribuciones ligadas a objetivos concretos y previamente fijados que incentiven la consecución de objetivos vinculados a dichas operaciones singulares. De igual modo y con carácter excepcional, el Consejo de Administración podrá establecer una retribución en consideración a logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad.

4.4.- Previsión social y beneficios sociales

Adicionalmente se reconocerán al Consejero Delegado prestaciones en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social: Seguro de ahorro colectivo, plan de pensiones y/o seguro de vida.

5.- Otras consideraciones.

La Sociedad tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de GLOBAL DOMINION ACCESS, S.A.



y de la mayor parte de las sociedades pertenecientes a su grupo que, por tanto, también da cobertura a todos los Consejeros, incluidos los Consejeros Ejecutivos por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.