

Informe Consejo Política de Remuneraciones

Junta '19
General de Accionistas
Annual Shareholders Meeting

**PROPUESTA MOTIVADA QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CELLNEX
TELECOM, S.A. EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

Se somete a la Junta General la aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros de Cellnex Telecom, S.A. (la “**Sociedad**”), formulada en los términos exigidos por el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Política de Remuneraciones**”).

El consejo acordó someter a la Junta General la aprobación de la Política de Remuneraciones, cuyo texto se incorpora al informe recibido de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que el consejo hizo propio en todos sus términos, y que se adjunta como Anexo a esta propuesta motivada.

Esta Política de Remuneraciones pretende dar continuidad a la política de remuneraciones de la Sociedad vigente en los ejercicios anteriores y, por tanto, se mantiene en gran medida la redacción anterior, salvo por (i) la modificación de la retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales y (ii) la modificación de la retribución fija anual, variable anual y variable plurianual del Consejero Delegado.

El consejo considera que la Política de Remuneraciones, cuya aprobación se propone, se ajusta a las mejores prácticas y tendencias del mercado, considerando sectores y compañías comparables. Además, los factores que condicionan los distintos componentes de la remuneración del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas resultan competitivos respecto de los aplicados por entidades comparables a nivel nacional e internacional, tal y como se desprende del estudio comparativo que a tal efecto se ha realizado por una empresa externa e independiente.

Madrid, a 4 de Abril de 2019.

ANEXO

INFORME DE LA COMISIÓN NOMBRAMIENTO Y RETRIBUCIONES DE CELLNEX TELECOM, S.A. SOBRE LA APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

El presente informe se formula en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital y tiene por objeto proponer la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, que tendrá vigencia durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

La política de remuneraciones cuya aprobación se propone pretende dar continuidad a la política de remuneraciones de la Sociedad vigente en los ejercicios anteriores y, por tanto, se mantiene en gran medida la redacción anterior, salvo por (i) la modificación de la remuneración anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales y (ii) la modificación de la remuneración fija anual, variable anual y variable plurianual del Consejero Delegado.

Modificación de la remuneración anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales:

En relación con la remuneración de los consejeros en su condición de tales que se describe en la política de remuneraciones, el sistema de remuneración previsto es coherente con el establecido en los estatutos sociales y el reglamento del consejo. El importe máximo de dicha retribución aumenta respecto de la anterior Política (aumenta de 1,5M a 2M) por haber aumentado el número de miembros del Consejo y de Comisiones y, por otro lado, previendo que pueda haber algún aumento de la retribución actual de los consejeros durante los años de vigencia de la Política.

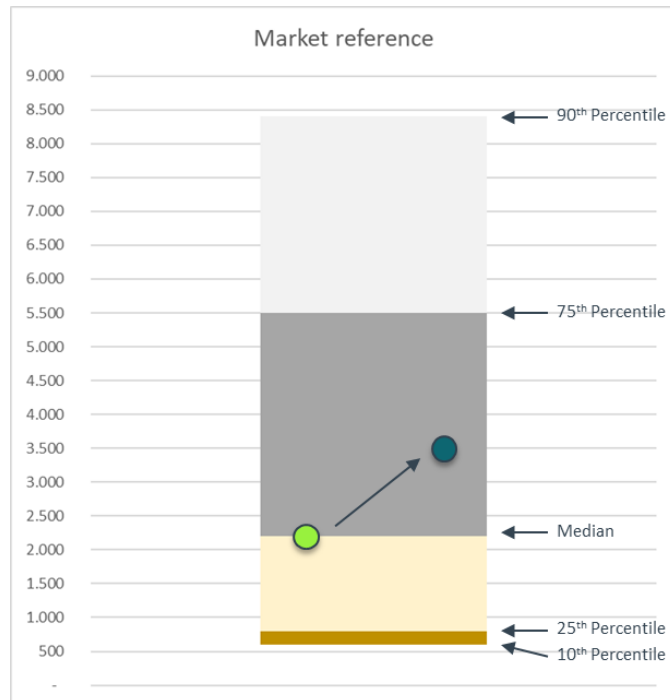
Modificación de la remuneración fija anual, variable anual y variable plurianual del Consejero Delegado:

Respecto a la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas que se incluye en la política de remuneraciones, cumplen igualmente con las exigencias derivadas de la legislación aplicable, así como con lo establecido en los estatutos sociales y el reglamento del consejo de la Sociedad. Los cambios propuestos se refieren a la retribución fija, variable anual y variable plurianual del consejero ejecutivo y se basan en las propuestas realizadas por una empresa de reconocido prestigio (Willis Towers Watson) que realizó un completo estudio del paquete retributivo del consejero ejecutivo, teniendo en cuenta la comparativa entre las 17 principales compañías del sector de telecomunicaciones en Europa y USA (Vodafone, Deutsche Telekom, American Tower, Telefonica, Orange, Crown Castle, Swisscom, KPN, Iliad, Tele2, Inwit, Sunrise, MasMovil, El Towers, Rai Way, Arquiva, Telxius) y valorando, a su vez, las mejores prácticas de gobierno corporativo y los resultados de la compañía, dado que Cellnex está en el puesto 6 de la mencionada comparativa en términos de TSR (retorno total para el accionista).

El resultado de dicho análisis comparativo se refleja en el siguiente gráfico, que muestra la situación del paquete retributivo del CEO de Cellnex respecto del resto de las empresas en 2018 y la situación en la que quedaría tras la aprobación de las propuestas contenidas en la presente Política.

Compensación total objetivo = Salario fijo + Salario variable objetivo + Valor esperado anualizado del ILP + Honorarios de Consejo + Pensiones.

- Cellnex CEO, 2018
- Cellnex CEO, 2019



Así pues, de acuerdo con los diferentes factores comerciales utilizados por Willis Towers Watson en la comparativa, la compensación total del CEO de Cellnex se ubicaba en 2018 en la mediana de mercado, mientras que el rendimiento de Cellnex estaba por encima del percentile 75 del mercado. Por ello, la propuesta consiste en una mejora retributiva para situar al CEO de Cellnex en la parte inferior del percentile 75 (aproximadamente en el 60).

Dicho estudio ratifica el realizado el año pasado por la empresa Talengo y cuyas conclusiones constan en el IAR 2018.

En definitiva, al haber transcurrido varios años desde la salida a Bolsa y haberse confirmado los buenos resultados de la compañía, conviene reconsiderar la retribución del CEO (por debajo del mercado durante estos iniciales años de cotización) y revisarla al alza, teniendo en cuenta el crecimiento de la compañía y la gran gestión realizada por el CEO (según el último informe de Forbes, el CEO de Cellnex aparece entre los cinco mejores de España).

El texto de la Política de Remuneraciones que se propone aprobar es el siguiente:

"POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de accionistas al menos cada tres (3) años como punto separado del orden del día.

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

La política de remuneraciones de los consejeros mantendrá su vigencia durante tres (3) ejercicios. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

El Consejo de Administración elaborará y publicará un informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que deberá incluir información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones aplicable al ejercicio en curso, así como un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio cerrado, así como el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio. Este informe se pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General ordinaria y se someterá a votación de la misma, con carácter consultivo, como punto separado del orden del día. En caso de que el referido informe anual sobre remuneraciones de los consejeros sea rechazado en la votación consultiva de la Junta General ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres (3) años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma Junta General ordinaria.

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

Remuneración de los consejeros

a) General

Los consejeros percibirán una remuneración por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en virtud de su pertenencia al Consejo de Administración como órgano colegiado de decisión de la Sociedad.

La remuneración de los consejeros, en su condición de tales, consistirá en una asignación fija anual.

El importe máximo anual de las retribuciones que satisfará la Sociedad al conjunto de sus consejeros por el concepto previsto en el párrafo precedente no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas.

La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Respecto de los consejeros independientes, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la remuneración de estos consejeros se ajuste a su dedicación efectiva y ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.

b) Remuneración de los consejeros ejecutivos

Los administradores que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con ésta, tendrán derecho a percibir, adicionalmente, la remuneración que por la prestación de esas funciones se prevea en el contrato celebrado a tal efecto entre el consejero y la sociedad.

El Consejo de Administración fijará la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con lo que disponga la normativa aplicable en cada momento y de conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General, que necesariamente deberá contemplar (i) la cuantía de la remuneración fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y (ii) los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, y otras retribuciones complementarias en especie que puedan recibir.

2.- Principios y criterios generales de la política de remuneración.

Los principios y criterios de la política retributiva de los Consejeros son revisados de forma permanente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Sociedad en el marco de sus competencias, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la Sociedad con las mejores prácticas y tendencias del mercado.

Así, la remuneración de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada se basa en los siguientes principios generales:

- *La remuneración debe ser suficiente y adecuarse a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, sin que dicha retribución pueda llegar a comprometer la independencia de criterio de los Consejeros.*
- *La remuneración debe ser adecuada para atraer y retener a los Consejeros con el talento y perfil deseados por la Sociedad.*
- *La remuneración debe ser competitiva, lo cual se consigue mediante la fijación de un paquete retributivo acorde con los estándares de mercado, considerando sectores y compañías comparables.*

Por su parte, la remuneración del Consejero Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas se basa en los siguientes principios generales:

- *Asegurar que el paquete retributivo, por su estructura y cuantía global, resulte competitivo respecto del aplicado por entidades comparables a nivel nacional e internacional para poder así atraer, retener y motivar al Consejero Ejecutivo, a fin de que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en el que desarrolla su actividad.*

- Mantener una retribución variable anual vinculada al desempeño individual y a la evolución global de la Sociedad y del grupo de sociedades cuya entidad dominante es la Sociedad (el “Grupo”).
- Incentivar la creación de valor de forma sostenida en el tiempo. Para ello, la retribución incluye componentes variables a largo plazo que fomentan la consecución de los objetivos de manera sostenida en el tiempo, así como la retención del Consejero Ejecutivo.

3.- Política de remuneración de los Consejeros en su condición de tales. Importe máximo de la remuneración anual.

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la remuneración de los Consejeros consistirá en una retribución fija anual.

La retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de Consejeros en su condición de tales no podrá superar 2.000.000 euros. Para el periodo de vigencia de esta política de remuneraciones la retribución máxima se mantendrá en los mismos términos, salvo acuerdo específico de la Junta General de Accionistas en el que se apruebe un importe diferente.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración la retribución de los Consejeros por sus funciones (incluyendo el importe máximo anual que necesariamente debe ser aprobado por la Junta General de Accionistas). Corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del referido límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades desempeñadas por cada uno de ellos en el Consejo de Administración y, en su caso, sus Comisiones, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Los Consejeros no percibirán dietas de asistencia. Sin perjuicio de ello, los gastos de viaje y estancia en los que incurran por asistir a las reuniones del Consejo de Administración y/o sus Comisiones, serán sufragados por la Sociedad.

Los Consejeros percibirán de la sociedad exclusivamente la retribución vinculada a la responsabilidad que desempeñen. Estas cantidades podrán ser revisadas y actualizadas por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro del importe máximo anual aprobado por la Junta General de Accionistas. Las retribuciones concretas de cada uno de los consejeros serán detalladas en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, en la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros en condiciones de mercado.

4.- Política de remuneración de los Consejeros Ejecutivos. Cuantía retribución. Condiciones principales de sus contratos.

A esta fecha, únicamente el Consejero Delegado de la Sociedad desempeña funciones ejecutivas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración la retribución del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas y demás condiciones de su contrato, correspondiendo al Consejo de Administración su aprobación.

La política de remuneraciones del Consejero Delegado consistirá en, entre otros, los siguientes elementos: (i) una retribución fija, cuya finalidad será recompensar el nivel de responsabilidad y desempeño exigible

al Consejero Delegado y que deberá ser competitiva respecto de la aplicada por entidades comparables; (ii) una retribución variable anual vinculada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables; (iii) un incentivo variable plurianual; y (iv) determinadas percepciones en especie complementarias.

Para realizar su propuesta, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se apoya en el informe realizado por un asesor externo especializado, de primer nivel y dilatada experiencia, que realiza un estudio exhaustivo de compañías comparables y del que se informará en el Informe Anual de Remuneraciones.

4.1.- Retribución fija:

La retribución fija del Consejero Delegado refleja principalmente el nivel de responsabilidad del puesto en la organización, así como su experiencia profesional, velando para que resulte competitiva frente al de entidades comparables a nivel nacional e internacional.

A los efectos de establecer una retribución adecuada y competitiva en mercado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta para su fijación y posibles revisiones los elementos anteriores, así como los estudios y análisis salariales elaborados por firmas de consultoría de reconocido prestigio.

Sobre estas bases, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone anualmente la retribución del Consejero Delegado, para su posterior aprobación por el Consejo de Administración.

La retribución fija del Consejero Delegado durante los años de vigencia de la presente política asciende a 1.000.000 euros anuales. El Consejo de Administración está facultado para aumentar dicha retribución, en una o varias veces, hasta un máximo del 20% de dicha cantidad.

4.2.- Retribución Variable anual:

Una parte de la remuneración del Consejero Delegado es de naturaleza variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad y motivar su desempeño. La retribución variable se abona en efectivo y/o acciones, si bien podrá acordarse sustituir todo o parte de la misma por una aportación empresarial a la mejora de previsión social. En el Informe Anual de Remuneraciones se indicará la distribución de la remuneración variable del año correspondiente.

El importe de la retribución variable anual del Consejero Delegado se establece como un porcentaje de su retribución fija y estará vinculada, en su mayor parte, al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Se ponderarán, además, objetivos en materia de gobierno corporativo, así como el desempeño personal del Consejero Delegado.

El porcentaje de retribución variable anual del Consejero Delegado es del 100% de su retribución fija.

La consecución de la retribución variable anual es aprobada por el Consejo de Administración de la sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de la evaluación del grado de consecución de los objetivos establecidos, una vez cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión. La escala de consecución de cada objetivo está entre el 0 por 100 y el 100 por 100, pudiéndose aplicar un factor corrector de 0,75-1,50 en función de la contribución personal del consejero.

En el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente a cada año, se indicarán los concretos objetivos y sus ponderaciones, así como los aspectos a evaluar para la determinación del factor corrector.

4.3.- Incentivo variable plurianual:

El Consejero Delegado tiene un componente de su compensación total anual vinculada a un incentivo plurianual.

Los objetivos que se quieren conseguir con este elemento retributivo son motivar y retener mediante una política retributiva que vincule e integre a los directivos del Grupo y, en particular, al Consejero Delegado, con el Plan Estratégico de la Sociedad, alineando los objetivos de los directivos con los del accionista, así como mantener una competitividad externa que permita la captación de nuevos talentos.

Los instrumentos utilizados para el incentivo plurianual podrán consistir tanto en opciones sobre acciones, entregas de acciones, bonus en metálico, como en otros instrumentos retributivos que se consideren práctica de mercado y que faciliten la consecución de los objetivos anteriormente expuestos.

En el ejercicio 2017 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó la puesta en marcha de un ROLLING ILP, que será de aplicación durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, consistente en una serie de Planes de incentivos trianuales (Plan ILP 2017-2019, Plan ILP 2018-2020, Plan ILP 2019-2021), a fin de retener e incentivar la implicación del Consejero Delegado y de determinado personal clave del Grupo.

Los objetivos incluidos en los diversos Planes del ROLLING ILP, se determinarán oportunamente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y estarán vinculados a la cotización de la acción y/o magnitudes económicas de la Compañía.

La valoración final de la consecución de los objetivos fijados en cada uno de los Planes del ROLLING ILP se realizará por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una vez concluido su periodo de vigencia y la liquidación, en su caso, tendrá lugar tras la celebración de la Junta General de Accionistas que apruebe las cuentas anuales del último ejercicio que comprenda cada Plan.

La expectativa de retribución del Consejero Delegado en el caso de que se alcancen los objetivos previstos en el correspondiente Plan es la siguiente:

-Plan ILP 2017-2019 (consta de dos fases: 2017-2018 y 2018-2019):

La expectativa de retribución del Consejero Delegado, en el caso de que al cierre de los ejercicios 2018 y 2019, respectivamente, se alcancen los objetivos de la Sociedad, es de una anualidad de su retribución fija para la fase 2017-2018 y una anualidad de su retribución fija para la fase 2018-2019. La escala de consecución de los objetivos está entre el 0% y el 125%. El 40% de dicha retribución se realizará mediante entrega de acciones de la compañía, con una obligación de mantenerlas durante un plazo mínimo de dos años.

-Plan ILP 2018-2020

La expectativa de retribución del Consejero Delegado, en el caso de que al cierre del ejercicio 2020 se alcancen los objetivos de la Sociedad, es de una anualidad de su retribución fija. La escala de consecución de los objetivos está entre el 0% y el 125%. El 50% de dicha retribución se realizará mediante entrega de acciones de la compañía, con una obligación de mantenerlas durante un plazo mínimo de dos años.

-Plan ILP 2019-2021

La expectativa de retribución del Consejero Delegado, en el caso de que al cierre del ejercicio 2021 se alcancen los objetivos de la Sociedad, es de 1,16 veces de su retribución fija. La escala de consecución de los objetivos está entre el 0% y el 125%. El 100% de dicha retribución se realizará mediante entrega de

acciones y/o derechos sobre la revalorización de las acciones, con una obligación de disponer de forma permanente acciones equivalentes a un año del salario fijo.

La entrega de acciones de los diferentes planes se realizará aplicando un descuento para compensar el impacto fiscal. El cálculo para determinar el número de acciones a entregar se realiza dividiendo el importe neto a abonar por la cotización media del último mes anterior a la Junta General que, en su caso, apruebe las cuentas del ejercicio correspondiente.

En el Informe Anual de Remuneraciones se reflejará en detalle los objetivos y ponderaciones de los diferentes planes ILP que se vean afectados en el correspondiente periodo, así como el grado de consecución. También se informará sobre el importe devengado y abonado en cada ejercicio.

La Sociedad establecerá otros planes de incentivos plurianuales para posteriores periodos.

4.4.- Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado:

Las condiciones de prestación de servicios profesionales del Consejero Delegado se regulan en su contrato, de acuerdo con las previsiones recogidas en los Estatutos Sociales.

El contrato firmado entre la Sociedad y el Consejero Delegado es de duración definida (hasta el 31 de diciembre de 2024) y establece el derecho del Consejero Delegado a percibir, en determinados supuestos, dos anualidades de su retribución fija y variable (devengado durante el último año anterior a la resolución del contrato) como indemnización por el cese de la relación contractual.

El contrato recoge la obligación de prestar servicios a la Sociedad de forma exclusiva y con plena dedicación, no pudiendo el Consejero Delegado prestar servicios por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros ajenos al Grupo, salvo que concurra consentimiento expreso de la Sociedad.

El contrato incluye un pacto de no competencia post-contractual durante un periodo de un año, con una contraprestación económica compensatoria de dicha restricción de una anualidad de la retribución fija del Consejero Delegado.

Adicionalmente, el contrato del Consejero Delegado contempla una serie de retribuciones complementarias en especie. En particular, el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de salud que cubre también a su familia. Asimismo, el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro para la cobertura de las contingencias de supervivencia a la edad ordinaria de jubilación, fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y desempleo de larga duración, realizando la Sociedad para la cobertura de dichas contingencias una aportación anual consistente en el 25% de la retribución bruta fija anual del Consejero Delegado.

En el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente a cada año, se detallarán los importes de las retribuciones complementarias recibidas en dicho periodo.

5.- Principio de plena transparencia.

El Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los Consejeros, suministrando información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

A tal efecto, el Consejo de Administración formula esta Política de Remuneraciones de los Consejeros y vela por la transparencia de las retribuciones de los Consejeros. Asimismo, el Consejo de Administración elabora anualmente el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros, que se pone a disposición

de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria y que se somete a votación consultiva como punto separado del Orden del Día.

6.- Vigencia.

Sin perjuicio de lo previsto por la legislación vigente en materia de política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones tendrá una vigencia de tres años desde su aprobación, esto es, ejercicios 2019, 2020 y 2021, salvo las modificaciones/adaptaciones que puedan acordarse que tendrán vigencia desde el año de su aprobación por la Junta General de Accionistas y por los años de duración que resten a la Política de Remuneraciones.”