



**Política Retributiva
de *InCom Group***

Política Retributiva de InCom Group:

Índice:

INTRODUCCIÓN	2
PROPÓSITO	2
ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
PRINCIPIOS GENERALES.....	2
ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	3
RETRIBUCIÓN DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN	5
PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	6
TRANSPARENCIA Y CUMPLIMIENTO	7
ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN	9

INTRODUCCIÓN

Propósito

La presente Política Retributiva establece las bases, principios y criterios aplicables para determinar la estructura, componentes y revisión de la retribución de los empleados, directivos y miembros del órgano de dirección de *InCom Group*. Esta política busca garantizar la equidad interna, la competitividad externa y el cumplimiento de las normativas legales vigentes en materia laboral, fiscal y de gobierno corporativo. Además, tiene como objetivo atraer, retener y motivar al talento clave que contribuye al éxito sostenible de la empresa, asegurando que la retribución esté alineada con los objetivos estratégicos y los valores de ética y sostenibilidad de *InCom Group*.

Esta política también busca promover una cultura de alto desempeño mediante la vinculación de la retribución con los resultados obtenidos tanto a nivel individual como colectivo, fomentando la transparencia y la responsabilidad en todos los niveles organizativos.

Ámbito de Aplicación

Esta política se aplica a todos los empleados, miembros del Comité de Dirección y cualquier otra persona con responsabilidad en la toma de decisiones estratégicas en *InCom Group*, independientemente de su localización geográfica. Incluye tanto al personal contratado directamente por *InCom Group* como a aquellos que puedan estar vinculados mediante otros tipos de acuerdos laborales o profesionales.

PRINCIPIOS GENERALES

La Política Retributiva de *InCom Group* se rige por los siguientes principios fundamentales:

1. Transparencia:

La estructura y los componentes de la retribución serán claros y accesibles para todos los empleados afectados.

2. Equidad Interna:

-  Garantizar una retribución justa y alineada con el nivel de responsabilidad, contribución al negocio y desempeño individual.

- ✚ Para lograr esta equidad, se realizarán evaluaciones regulares de los puestos de trabajo para identificar las responsabilidades, competencias y el impacto de cada rol en la organización.
- ✚ La política asegura que no existan brechas salariales injustificadas por razones de género, edad, nacionalidad u otros factores discriminatorios.
- ✚ Se garantizará que las comparaciones salariales internas reflejen de manera precisa la contribución de cada colaborador al logro de los objetivos organizativos, manteniendo un equilibrio adecuado entre los diferentes niveles jerárquicos.

3. Competitividad Externa:

Ofrecer condiciones retributivas competitivas en comparación con las mejores prácticas del mercado y las tendencias sectoriales.

4. Sostenibilidad y Responsabilidad Social:

Asegurar que las prácticas retributivas sean sostenibles para la empresa y respeten los valores de ética y sostenibilidad promovidos por *InCom Group*.

5. Desempeño y Resultados:

Vincular una parte de la retribución a objetivos individuales y colectivos que contribuyan al crecimiento sostenible de la empresa.

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

La estructura retributiva de *InCom Group* podrá estar compuesta por los siguientes elementos:

1. Retribución Fija:

- ✚ Representa el componente fijo del salario, establecido en función de la posición, nivel de responsabilidad y experiencia del empleado.
- ✚ Este componente se revisa periódicamente para garantizar su competitividad frente al mercado.
- ✚ La retribución fija también refleja la experiencia, las competencias y la contribución esperada del empleado dentro de su puesto

2. Retribución Variable:

- ✚ **Objetivos Individuales:** Parte del salario vinculado al cumplimiento de metas específicas previamente acordadas con el empleado. Estas metas están alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa.
- ✚ **Resultados Colectivos:** Incentivos relacionados con el desempeño global de la empresa o del área correspondiente. Este componente busca fomentar la colaboración y el compromiso colectivo para el logro de los objetivos organizativos.
- ✚ Se medirán a través de indicadores clave de rendimiento (KPIs) definidos anualmente, asegurando que sean objetivos, medibles y alcanzables.

3. Beneficios Sociales:

- ✚ Cobertura médica privada para empleados y, en algunos casos, extensible a sus familiares.
- ✚ Planes de pensiones con aportaciones de la empresa para fomentar la seguridad financiera a largo plazo.
- ✚ Seguros de vida y accidentes que brinden tranquilidad adicional a los empleados.
- ✚ Beneficios flexibles que permitan a los empleados elegir opciones adaptadas a sus necesidades personales, como vales de guardería, transporte o formación adicional.
- ✚ Acceso a programas de bienestar, incluyendo apoyo psicológico, actividades deportivas y medidas de conciliación laboral y familiar.

4. Incentivos a Largo Plazo:

- ✚ Programas de participación en beneficios destinados a reconocer y recompensar el compromiso con el crecimiento sostenido de la empresa.
- ✚ Esquemas de retribución en acciones u opciones sobre acciones para directivos y empleados clave, alineando sus intereses con los de los accionistas.
- ✚ Bonificaciones plurianuales condicionadas al logro de objetivos estratégicos a largo plazo, como la sostenibilidad financiera, la innovación o la expansión en nuevos mercados.

5. Retribución en Especie:

- ✚ Asignación de coches de empresa para empleados en posiciones donde sea necesario debido a la naturaleza de sus funciones.
- ✚ Dispositivos electrónicos como ordenadores portátiles o teléfonos móviles, proporcionando las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente.
- ✚ Asignación de dietas y gastos de representación para empleados que requieran viajar o realizar actividades comerciales en nombre de la empresa.

Esta estructura retributiva está diseñada para ofrecer un equilibrio entre los diferentes componentes, asegurando la atracción y retención del talento necesario para alcanzar los objetivos estratégicos de *InCom Group*.

RETRIBUCIÓN DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN

La retribución del Comité de Dirección podrá tener los siguientes componentes:

1. Componente Fijo:

- ✚ Salario base competitivo, acorde con la responsabilidad y complejidad de los roles directivos.
- ✚ Este componente está diseñado para reflejar la naturaleza crítica de sus funciones, considerando factores como la gestión de equipos, toma de decisiones estratégicas y contribución directa a los resultados de la organización.

2. Componente Variable:

- ✚ Asociado al cumplimiento de objetivos estratégicos, financieros y de sostenibilidad definidos anualmente por el Consejo de Administración o el órgano correspondiente.
- ✚ La retribución variable estará compuesta por:
 - **Metas financieras:** Como incremento de ingresos, reducción de costes y cumplimiento de presupuestos.
 - **Indicadores no financieros:** Como la mejora en sostenibilidad, diversidad y satisfacción del cliente.

- ✚ El cálculo de esta parte se realizará con base en indicadores claros y medibles, revisados al final de cada ciclo anual.

3. Incentivos a Largo Plazo:

- ✚ Programas de bonus plurianuales o retribución en acciones, condicionados al logro de objetivos de largo plazo.
- ✚ Los incentivos estarán alineados con la sostenibilidad a largo plazo de la empresa, fomentando la retención del talento directivo y asegurando la continuidad de los planes estratégicos.
- ✚ Podrán incluir acciones restringidas o esquemas de opciones sobre acciones para fomentar un compromiso duradero con el éxito corporativo.

4. Beneficios Adicionales:

- ✚ Condiciones preferentes en seguros, planes de pensiones y otros beneficios personalizados.
- ✚ Acceso a programas de desarrollo ejecutivo, como cursos avanzados de liderazgo o especialización técnica.
- ✚ Políticas de conciliación avanzadas que incluyan flexibilidad laboral y acceso a recursos para el equilibrio entre vida laboral y personal.

PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

El procedimiento para modificar la Política Retributiva de *InCom Group* es el siguiente:

1. Iniciativa de Revisión:

- ✚ La modificación de esta política podrá ser propuesta por el Consejo de Administración, el equipo de Recursos Humanos o el Comité de Dirección.
- ✚ Las propuestas deben incluir un análisis detallado que justifique la necesidad del cambio, sus implicaciones financieras y su alineación con los objetivos estratégicos de la empresa.

2. Aprobación:

- ✚ Toda modificación significativa deberá ser aprobada por el Consejo de Administración, quien evaluará las propuestas con base en los informes proporcionados.
- ✚ En caso de afectar los estatutos sociales, será necesaria su aprobación por la Junta General de Accionistas mediante un acuerdo formal.
- ✚ Se deberá verificar el cumplimiento con la normativa laboral y fiscal vigente para evitar posibles riesgos legales.

3. Comunicación:

- ✚ Cualquier cambio será comunicado de forma transparente a los empleados, directivos y partes interesadas.
- ✚ Se utilizarán los canales internos de comunicación, como el portal del empleado, boletines informativos y reuniones de equipo, para garantizar que la información llegue de manera oportuna y clara.
- ✚ Se ofrecerá formación o sesiones informativas si las modificaciones introducen cambios significativos en los procesos de retribución o en los beneficios asociados.

4. Seguimiento y Evaluación:

- ✚ Una vez implementada, la modificación será evaluada periódicamente para garantizar que cumple con los objetivos previstos y no genera desequilibrios internos o externos.
- ✚ Se incluirá un informe de seguimiento en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

TRANSPARENCIA Y CUMPLIMIENTO

La transparencia y el cumplimiento son pilares fundamentales de la Política Retributiva de *InCom Group*. Este apartado detalla los mecanismos que garantizan la comunicación clara de la política, la supervisión de su aplicación y el alineamiento con las normativas vigentes, promoviendo una gestión responsable y equitativa.

1. Informe Anual:

- ✚ La empresa incluirá un desglose detallado de la política retributiva y su aplicación en el Informe Anual de Gobierno Corporativo o documento equivalente, destacando los componentes fijos, variables y cualquier modificación significativa aplicada durante el ejercicio.
- ✚ Este informe será accesible para todas las partes interesadas, promoviendo una comunicación clara y abierta sobre las prácticas retributivas.

2. Supervisión:

- ✚ El equipo de Recursos Humanos, bajo la supervisión del Consejo de Administración, será responsable de garantizar el cumplimiento de esta política y de analizar periódicamente su efectividad.
- ✚ Se realizarán auditorías internas anuales para evaluar el grado de aplicación de la política retributiva y detectar posibles áreas de mejora o incumplimientos.
- ✚ En caso de identificarse desviaciones significativas, se tomarán medidas correctivas inmediatas.

3. Cumplimiento Normativo:

- ✚ La política retributiva se ajustará estrictamente a la normativa aplicable, incluyendo la Ley de Sociedades de Capital, normativas laborales, fiscales y de transparencia.
- ✚ Se mantendrá actualizada para reflejar cualquier cambio legal relevante en las jurisdicciones donde opera *InCom Group*.

4. Formación y Concienciación:

- ✚ Se realizarán talleres y sesiones formativas para empleados y directivos con el objetivo de asegurar que comprenden los principios, objetivos y procedimientos de la política retributiva.
- ✚ Los responsables de Recursos Humanos recibirán capacitación específica para garantizar la correcta implementación y supervisión de esta política.

5. Mecanismos de Denuncia:

- ✚ Hay a disposición de los empleados un Canal Ético en la web de la empresa ([CANAL ÉTICO - COMPLIANCE - InCom Group Denuncia Confidencial](#)) para

reportar posibles incumplimientos o irregularidades relacionadas con la aplicación de la política retributiva.

- ✚ Todas las denuncias serán tratadas con la máxima confidencialidad y se garantizará la protección frente a represalias.

ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN

Esta Política Retributiva entra en vigor a partir de la fecha de su aprobación por el Consejo de Administración y será revisada periódicamente para garantizar su adaptación a los cambios legales y de mercado.

Carlos Vidal
Chairman & CEO
InCom Group