



INFORME QUE FORMULA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ADVEO GROUP INTERNATIONAL S.A. (en adelante la "COMPAÑÍA" o "ADVEO"), EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO DE APROBAR UN PLAN DE INCENTIVO A LARGO PLAZO A FAVOR DEL CONSEJERO DELEGADO Y DETERMINADOS MIEMBROS DE LA ALTA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA, CONSISTENTE EN UN DETERMINADO IMPORTE EN METÁLICO REFERENCIADO AL INCREMENTO DEL VALOR DE LAS ACCIONES DE ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A.

#### 1.- OBJETO DEL INFORME, JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA Y NORMATIVA APLICABLE

La política retributiva de la Compañía debe pretender el alineamiento de sus empleados con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente del riesgo. La consecución de objetivos depende en gran medida de la calidad, capacidad de trabajo, dedicación y conocimiento del negocio de las personas que desempeñan puestos clave y lideran el Grupo y que constituyen la llamada Alta Dirección de la Compañía, liderada por el Consejero Delegado.

Por ello, la política de retribuciones del Grupo debe tender respecto de esas personas a:

- Ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que ADVEO pueda cumplir sus objetivos estratégicos, a la vez que se remunera el desempeño de estas funciones con plena dedicación, responsabilidad y autonomía.
- Asegurar que el paquete retributivo, en cuanto a su estructura y cuantía global, es competitivo.
- Considerar un componente variable vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés de los accionistas a largo plazo.

Adicionalmente, los retos estratégicos y la situación del precio de la acción recomiendan que haya un total alineamiento entre el equipo directivo y los accionistas en el desarrollo a largo plazo.

En consecuencia, la Compañía debe promover sistemas retributivos que promuevan la retención del talento, el incentivo en la consecución de los objetivos estratégicos y, por ende, la creación de mayor valor al accionista en forma de mayor rentabilidad en el valor de la acción de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A.

Conforme a lo previsto en el artículo 219 de la vigente Ley de Sociedades de Capital, cuando el sistema de retribución de los administradores incluya retribuciones referenciadas al valor de las acciones, deberá preverse expresamente en los Estatutos Sociales y su aplicación requerirá un acuerdo de la Junta General de Accionistas, que deberá referir, necesariamente y entre otros extremos, el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

El artículo 32 de los Estatutos Sociales de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. prevé que los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad tendrán derecho a percibir por el desarrollo de dichas funciones ejecutivas la retribución que determine el Consejo de Administración, que podrá incluir, entre otros, los sistemas de incentivos que se establezcan con carácter general para la Alta Dirección de la Sociedad, que podrán comprender entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento.

El Consejo de Administración de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. ha considerado oportuno poner en marcha un Plan de Incentivo a Largo Plazo dirigido a determinados miembros de la Alta Dirección de la Compañía, inclusive el Consejero Delegado, en virtud del cual los beneficiarios del citado Plan pueden percibir, en una fecha cierta y siempre que se cumplan determinados requisitos, un determinado importe en metálico referenciado al incremento del valor de las acciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. a una fecha también determinada (en adelante el "Plan").

En la medida en que en dicho Plan se encuentra incluido el Consejero Delegado de la Sociedad, la aplicación al mismo de esta forma de retribución debe ser sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas, conforme a lo dispuesto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, que exige su acuerdo previo con expresión de varios extremos, todos ellos incluidos en la propuesta que formula el Consejo de Administración.

Por ello, el Consejo de Administración de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A., previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo, ha acordado, en su reunión, de fecha 15 de octubre de 2015, elevar a la Junta General Extraordinaria de Accionistas de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A., a celebrar el próximo día 19 de noviembre de 2015, la propuesta que a continuación se incluye.

## 2. PROPUESTA DE ACUERDO QUE SE SOMETE A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

2.1. Se acuerda aprobar un Plan de Incentivo a Largo Plazo a favor del Consejero Delegado y determinados miembros de la Alta Dirección de la Compañía (en adelante

los "Beneficiarios"), en virtud del cual los Beneficiarios pueden percibir, en una fecha cierta y siempre que se cumplan determinados requisitos, un determinado importe en metálico referenciado al incremento del valor de las acciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. a una fecha también determinada (en adelante el "Plan"), con arreglo a las siguientes características básicas:

- Descripción del sistema retributivo: El Plan tiene como objetivos la retención del talento, el incentivo en la consecución de los objetivos estratégicos y promover la creación de valor para el accionista, mediante la entrega a los beneficiarios de una retribución dineraria (sin entrega de acciones), que se calcula por referencia al nivel de contribución de cada uno de los beneficiarios, y se vincula a la evolución del precio de cotización de las acciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. entre el periodo de inicio del Plan y el de finalización del mismo.

El incentivo consistirá en la asignación de un número determinado de derechos a los Beneficiarios, que incorporan la opción a percibir una retribución con base en el incremento de valor de un mismo número de acciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A., durante un período de tiempo, tomando como referencia su valor de cotización y que se hará efectiva a la finalización del Plan, en metálico (en adelante el "Incentivo").

Para el cálculo del Incentivo se tomaría como referencia inicial el valor medio de cotización de la acción de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. durante los tres meses inmediatamente precedentes a la fecha señalada como de inicio del Plan (el "Valor Inicial"), y como referencia final, la del valor medio de cotización de la acción de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. durante los tres meses inmediatamente precedentes a la fecha señalada como de finalización del Plan (el "Valor Final"). La diferencia entre uno y otro valor (considerada como la rentabilidad anual acumulada durante el periodo de vigencia del Plan) aplicado al número de unidades o derechos atribuidos a cada uno de los Beneficiarios determinará el importe del Incentivo para cada uno de ellos.

Para el cálculo se tomarán consideración los efectos dilutivos que sobre la valoración de la acción pudieran tener cualesquiera operaciones societarias, de cualquier tipo, que la Compañía lleve a efecto durante el periodo de vigencia del Plan, como por ejemplo, reparto de dividendos, ampliaciones de capital, etc., en cuyo caso, se ajustarán convenientemente los objetivos marcados para la consecución del Incentivo.

El derecho a la percepción del Incentivo se devengará sólo en caso que la rentabilidad obtenida por acción supere un determinado porcentaje anual

acumulativo del Valor Inicial considerado, a establecer por el Consejo de Administración. En caso que se supere dicho umbral, se tendrá en consideración para el cálculo del incentivo la totalidad del rendimiento obtenido por cada acción de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. durante el periodo de vigencia del Plan.

En el supuesto de que llegada la finalización del Plan no se hubiera alcanzado el umbral mínimo antes definido, el Plan podrá extenderse un año más, incrementándose el umbral mínimo en un porcentaje (a determinar por el Consejo de Administración) del Valor Final considerado. En caso de que tras esta prórroga no se hubiera alcanzado el umbral mínimo, el Plan se liquidará sin que haya derecho a percibir Incentivo alguno por parte de los beneficiarios.

- Importe del Plan: El Plan tendrá un importe total de DOS MILLONES DE EUROS (2.000.000.- €), a cuyo fin, la Compañía dotará su autocartera con un número de acciones suficiente para la cobertura de dicho importe al inicio del Plan, en función del Valor Inicial de referencia del mismo. Dichas acciones permanecerán en la autocartera de la Compañía, depositadas en una cuenta de valores abierta a tal efecto, durante la vigencia del Plan.

Dicho importe del Plan se dividirá por el Valor Inicial y con ello se determinará el número total de derechos a asignar a cada uno de los Beneficiarios. El 50% de los derechos resultantes se asignarán al Consejero Delegado, efectuándose la asignación del otro 50% entre el resto de Beneficiarios por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La asignación individualizada de los derechos se efectuará a los meros efectos del cálculo del incentivo y no implicará la adquisición de la condición de accionista ni de cualesquiera otros derechos vinculados a dicha condición por parte del Beneficiario.

- Determinación del Incentivo: Los Beneficiarios, sujeto al cumplimiento de las condiciones previstas en el Plan, tendrán derecho a percibir a la terminación del mismo una retribución extraordinaria que consistirá en un importe en Euros (€) resultante de la aplicación de la fórmula siguiente:

$$\text{Incentivo} = \text{Número de derechos} \times (\text{Valor Final} - \text{Valor Inicial})$$

*donde*

*Valor Inicial* se corresponde con el importe del valor medio de cotización de la acción de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. en la Bolsa de Valores de

Madrid (Sistema de Interconexión Bursátil- Mercado Continuo o su equivalente que le pueda sustituir en cada momento) en el período comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de septiembre de 2015), que se ha situado en 7,4191 Euros.

*Valor Final* es igual al valor medio de cotización de la acción de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. en la Bolsa de Valores de Madrid (Sistema de Interconexión Bursátil- Mercado Continuo o su equivalente que le pueda sustituir en cada momento) en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2019 y el 31 de diciembre de 2019 (o el plazo equivalente del año 2020, en caso de prórroga del Plan), una vez ajustado al alza en la proporción que corresponda al efecto dilutivo que, eventualmente, pudiera derivarse de las operaciones societarias que la Compañía lleve a efecto durante el periodo de vigencia del Plan, como por ejemplo, reparto de dividendos, ampliaciones de capital, etc.

El Plan se liquidará y se abonará, en su caso, el Incentivo a los Beneficiarios, en los tres meses siguientes a la fecha de terminación del Plan (diciembre de 2019 ó de 2020, según sea el caso).

- Beneficiarios del Plan: Podrán ser beneficiarios de este Plan el Consejero Delegado y aquellos Directivos de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. o de las compañías que pertenezcan a su Grupo de sociedades (según se define en el artículo 42 del Código de Comercio, en adelante el "Grupo ADVEO" o el "Grupo"), y mantuvieran una relación mercantil o laboral con el Grupo a lo largo del periodo de vigencia del Plan, que fueran designados por el Consejo de Administración de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Plan preverá las posibles adhesiones a futuro al Plan de nuevos beneficiarios que pudieran incorporarse a la Compañía y que cumplieran las condiciones previstas en el Plan.

En consecuencia, en el supuesto de que antes de la fecha de terminación del Plan (31 de diciembre de 2019 ó 2020, según sea el caso), los Beneficiarios extinguieran su relación mercantil o laboral con el Grupo ADVEO, se entenderá extinguido automática e irrevocablemente el derecho a percibir la remuneración a que se refiere la presente propuesta.

No obstante lo anterior, cuando la extinción de la relación mercantil o laboral de los Beneficiarios tenga lugar por causa de fallecimiento o invalidez permanente de los Beneficiarios, en cuyo caso, y siempre y cuando se cumplan las demás

condiciones para el devengo del Incentivo, los Beneficiarios, o sus causahabientes, percibirán de forma anticipada, en dicha fecha de extinción de la relación, la remuneración pendiente proporcional al tiempo transcurrido desde el inicio del Plan y hasta la extinción de la relación, tomando como Valor Final de referencia, *mutatis mutandi*, la media del valor de cotización de las acciones en los tres meses precedentes a la fecha de extinción.

En todo caso, la adhesión por parte de los Beneficiarios al Plan será voluntaria, y podrá instrumentarse, en determinados casos, a través de personas jurídicas. Asimismo, el derecho de los Beneficiarios al Incentivo que se establece en la presente propuesta no tendrá carácter consolidable, ni será prorrogable de manera automática.

- Duración del Plan: El Plan es un plan puntual no recurrente y de naturaleza extraordinaria. El Plan comenzará su vigencia en el último trimestre del año 2015, estando prevista su finalización en el último trimestre del año 2019, prorrogable en su caso, hasta el último trimestre del año 2020.

En caso que se produjera una situación de cambio de control en la Compañía o en la compañía del Grupo en la que preste sus servicios el Beneficiario, se producirá el vencimiento anticipado del Plan, el cual se liquidará respecto del o de los Beneficiarios afectados de manera proporcional al periodo de tiempo en que el Plan haya estado vigente y aplicando las reglas de cálculo del Incentivo previstas en el Plan.

- 2.2. Se acuerda facultar solidaria e indistintamente al Consejo de Administración de la Sociedad, con facultad expresa de sustitución en cualquiera de sus miembros o en la persona del Vicesecretario no Consejero, para que implemente, cuando y como lo estime conveniente, desarrolle, formalice, ejecute y liquide el sistema retributivo aprobado, adoptando cuantos acuerdos y firmando cuantos documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes para su plenitud de efectos, con facultad incluso de subsanación, rectificación, modificación o complemento del presente acuerdo y/o del contenido de las condiciones generales del Plan, incluyendo de forma expresa la facultad de (i) desarrollar las condiciones generales del Plan, elaborando a tales efectos un Reglamento del Plan que, en su caso, será informado en el correspondiente Informe Anual de Retribuciones; (ii) adaptar el contenido del sistema retributivo a las circunstancias de la Compañía o a aquellas que se originen como consecuencia de operaciones societarias que pudieran producirse durante la vigencia del Plan y que, en opinión del Consejo de Administración, afectasen de forma significativa a los objetivos y condiciones básicas inicialmente establecidas, así como a las modificaciones legales que pudieran resultar de aplicación; y/o (ii) disponer de las acciones de la Sociedad en autocartera con el propósito de ejecutar o liquidar el

sistema retributivo, incluyendo la facultad de negociar, pactar y suscribir contratos de contrapartida y liquidez con las entidades financieras o sociedades de valores que libremente designe, en los términos y condiciones que estime adecuadas.

El presente informe es aprobado por el Consejo de Administración y se emite en Madrid, a 15 de octubre de 2015.