



PROPUESTA QUE FORMULA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. A LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE LA SOCIEDAD EN CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 529 NOVODECIOS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL, EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A., A QUE SE REFIERE EL PUNTO 4.1 DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CUYA CELEBRACIÓN ESTÁ PREVISTA PARA EL PRÓXIMO 20 DE JUNIO DE 2017, EN PRIMERA CONVOCATORIA.

1. OBJETO DE LA PROPUESTA Y NORMATIVA APLICABLE

El artículo 529 novodecios de la Ley de Sociedades de Capital, en la redacción dada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, establece en sus párrafos primero a tercero:

1. 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 años como punto separado del orden del día.

2. 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.

3. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. 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 artículo 5.5.d).iv) del Reglamento del Consejo de Administración establece como facultad de éste *"fijar, de conformidad con los Estatutos Sociales y dentro de los límites que estos establezcan, la Política de retribuciones de los Consejeros y su retribución. En el caso de Consejeros Ejecutivos, el Consejo de Administración fijará la retribución adicional que les corresponda por sus funciones ejecutivas y demás condiciones básicas de sus contratos, que deberán ser aprobados por el Consejo"*.

Conforme al artículo 45.3.i) de los Estatutos Sociales de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. (en adelante la "Sociedad" o "ADVEO") y el artículo 15.2.i) del Reglamento del Consejo de Administración, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones *"proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Ejecutiva o del Consejero Delegado, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su*

observancia".

En cumplimiento de los anteriores requerimientos, el Consejo de Administración, previo informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado por unanimidad elevar a la Junta General de Accionistas de la Sociedad la siguiente propuesta, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital relativo a la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A., con motivo de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de ADVEO, a celebrar el día 20 de junio de 2017, en primera convocatoria.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

En la citada Junta General de Accionistas del 20 de junio próximo, el Consejo de Administración de la Sociedad va a proponer a la Junta, entre otros acuerdos, la aprobación de la modificación del sistema de retribución de los Consejeros no ejecutivos, ajustándolo a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, con la consiguiente modificación de los Estatutos Sociales. Por otro lado, se propondrá a la Junta General la aprobación de un nuevo plan de incentivo a largo plazo a favor del Consejero Delegado y algunos directivos de la Sociedad, complementario al aprobado por la Junta en el mes de noviembre de 2015.

Ambas propuestas, de merecer la aprobación de la Junta General de Accionistas supondría una modificación de la política de remuneraciones de los Consejeros hasta ahora vigente, por lo que conforme al mandato legal del artículo 529 novodecies.3 de la Ley de Sociedades de Capital debe procederse a la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones.

Esta circunstancia se ofrece como propicia para asimismo acomodar la Política de Remuneraciones a las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno aprobado por la Comisión del Mercado de Valores en el año 2015 y a los principios que para la retribución de los Consejeros se establecen en el artículo 25.2 del Reglamento del Consejo de Administración, conforme al cual, *"la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables"*, máxime tras las vicisitudes acontecidas en la Sociedad durante los últimos ejercicios, y la transformación de ésta a futuro tanto en el ámbito de negocio como organizativo.

Estos mismos principios, de aprobarse la propuesta de modificación estatutaria que se eleva a la Junta General de Accionistas, se incluirían también en el artículo 40 de los Estatutos Sociales.

Por todo ello, el Consejo de Administración, de modo análogo a lo referido en el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones entiende que procede elevar a la Junta

General de accionistas la propuesta de aprobación de la nueva Política de Retribuciones de los Consejeros de la Sociedad.

3. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Como consecuencia de lo anterior, el Consejo de Administración de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A., previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, eleva la presente propuesta para su consideración y, en su caso, aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, a celebrar el próximo 20 de junio de 2017:

"Aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Adveo Group International, S.A., cuyo texto se ha puesto a disposición de los accionistas junto con el resto de documentación relativa a la Junta General desde la fecha de su convocatoria".

La presente propuesta es aprobada por el Consejo de Administración y se emite en Madrid, para su elevación a la Junta General de Accionistas, a 17 de mayo de 2017.



INFORME QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. EN CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 529 NOVODECIAS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL, EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A.,

1. OBJETO DEL INFORME Y NORMATIVA APLICABLE

El artículo 529 novodecias de la Ley de Sociedades de Capital, en la redacción dada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, establece en sus párrafos primero a tercero:

1. 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 años como punto separado del orden del día.

2. 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.

3. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. 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 artículo 5.5.d).iv) del Reglamento del Consejo de Administración establece como facultad de éste *"fijar, de conformidad con los Estatutos Sociales y dentro de los límites que estos establezcan, la Política de retribuciones de los Consejeros y su retribución. En el caso de Consejeros Ejecutivos, el Consejo de Administración fijará la retribución adicional que les corresponda por sus funciones ejecutivas y demás condiciones básicas de sus contratos, que deberán ser aprobados por el Consejo"*.

Conforme al artículo 45.3.i) de los Estatutos Sociales de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. (en adelante la "Sociedad" o "ADVEO") y el artículo 15.2.i) del Reglamento del Consejo de Administración, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones *"proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Ejecutiva o del Consejero Delegado, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia"*.

En cumplimiento de los anteriores requerimientos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ADVEO, en su reunión del día 10 de mayo de 2017, ha acordado por unanimidad elevar al Consejo de Administración de ADVEO la siguiente propuesta, de

conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital relativo a la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A., con motivo de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de ADVEO, a celebrar el día 20 de junio de 2017, en primera convocatoria.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

En la citada Junta General de Accionistas del 20 de junio próximo, el Consejo de Administración de la Sociedad va a proponer a la Junta, entre otros acuerdos, la aprobación de la modificación del sistema de retribución de los Consejeros no ejecutivos, ajustándolo a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, con la consiguiente modificación de los Estatutos Sociales. Por otro lado, se propondrá a la Junta General la aprobación de un nuevo plan de incentivo a largo plazo a favor del Consejero Delegado y algunos directivos de la Sociedad, complementario al aprobado por la Junta en el mes de noviembre de 2015.

Ambas propuestas, de merecer la aprobación de la Junta General de Accionistas supondría una modificación de la política de remuneraciones de los Consejeros hasta ahora vigente, por lo que conforme al mandato legal del artículo 529 novodecies.3 de la Ley de Sociedades de Capital debe procederse a la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones.

Esta circunstancia se ofrece como propicia para asimismo acomodar la Política de Remuneraciones a las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno aprobado por la Comisión del Mercado de Valores en el año 2015 y a los principios que para la retribución de los Consejeros se establecen en el artículo 25.2 del Reglamento del Consejo de Administración, conforme al cual, *"la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables"*, máxime tras las vicisitudes acontecidas en la Sociedad durante los últimos ejercicios, y la transformación de ésta a futuro tanto en el ámbito de negocio como organizativo.

Estos mismos principios, de aprobase la propuesta de modificación estatutaria que se eleva a la Junta General de Accionistas, se incluiría también en el artículo 40 de los Estatutos Sociales.

Por todo ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones entiende que procede elevar a la Junta General de accionistas la propuesta de aprobación de la nueva Política de Retribuciones de los Consejeros de la Sociedad.

3. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De esta forma, y cumpliendo el mandato establecido por la normativa corporativa de aplicación (Estatutos y Reglamento del Consejo), 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, en el marco de sus competencias.

Como principio general, en el establecimiento de sus políticas retributivas, la Sociedad busca la generación de valor del Grupo y el alineamiento con los intereses a largo plazo de la sociedad y de sus accionistas asegurando además la transparencia en su política retributiva. Igualmente, el Consejo de Administración vela por que el importe de la retribución de los consejeros externos sea tal que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no comprometa su independencia.

A partir de estos principios, el Consejo de Administración de ADVEO, a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha definido una Política de Remuneraciones considerando, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales, del Código de Buen Gobierno y de la normativa interna, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido elementos encaminados a ajustar la remuneración de los consejeros a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, y tendencias del mercado, asegurando además la transparencia en su política retributiva.

Como consecuencia de lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad, al definir la Política de Remuneraciones, ha considerado que debe estar basada en los siguientes principios:

- **Proporcionalidad:** las retribuciones deberán guardar una proporción razonable con la Sociedad y la situación económica que tuviera en cada momento.
- **Idoneidad:** la Política de Remuneraciones estará orientada a atraer, motivar y retener el talento, así como a remunerar la valía profesional, la responsabilidad asumida y la dedicación, en el caso de los consejeros externos no ejecutivos.
- **Equilibrio:** la Política de Remuneraciones establecerá un equilibrio adecuado entre componentes fijos y variables, de manera que la retribución fija suponga un porcentaje suficientemente elevado de la retribución total que permita introducir medidas de flexibilidad para los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas.
- **Rentabilidad y sostenibilidad:** las remuneraciones de los consejeros que desarrollen funciones ejecutivas incentivará el desempeño y recompensará la creación de valor a largo plazo, debiendo incluir medidas que eviten la asunción excesiva de riesgos o la recompensa de resultados desfavorables.
- **Vinculación a resultados:** en el caso de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, su remuneración incorporará la necesaria vinculación con los resultados de la Sociedad en un horizonte temporal adecuado, alineándose con los intereses, valores y estrategia de la Sociedad.
- **Equidad:** a la hora de establecer la remuneración de los consejeros se tendrán en cuenta los principios de equidad interna y, en especial, la cualificación y responsabilidades asumidas por los Consejeros, y su mayor dedicación en la tarea de

supervisión (en el caso de los consejeros que actúen como tales) o en la tarea de gestión ordinaria del negocio (en el caso de los consejeros con funciones ejecutivas).

- Competitividad. La remuneración de los consejeros debe ser competitiva y, por tanto, acorde a los estándares del mercado y equiparable, tanto cuantitativa como cualitativamente, a las que perciben los consejeros de entidades cotizadas comparables a la Sociedad.
- Independencia. La retribución en ningún caso podrá comprometer la independencia de criterio de los consejeros.
- Transparencia: el establecimiento, fijación y aplicación de la Política de Remuneraciones se realizará de acuerdo con la legislación vigente, la normativa interna de la Sociedad y las mejores prácticas en materia de corporativo, asegurando la transparencia y el seguimiento del Código de Buen Gobierno. En particular, la Sociedad pondrá a disposición de los accionistas, con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, que se someterá a votación consultiva como punto separado del orden del día, y cada tres años, la Política de Remuneraciones (una vez revisada y actualizada) se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

La Política de Remuneraciones diferencia, esencialmente, a los consejeros en su condición de tales (consejeros externos no ejecutivos) de aquellos otros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad (en la actualidad aplicable únicamente al Consejero Delegado), tal y como se detalla posteriormente.

El texto íntegro de la Política de Remuneraciones de los Consejeros se adjunta al presente informe, como Anexo al mismo.

4. CONCLUSIONES

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. eleva el presente Informe sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. al Consejo de Administración de la Sociedad para que éste, a su vez, la proponga a la Junta General de Accionistas para su aprobación, habiendo concluido la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a la luz de todo lo anterior, que la Política de Remuneraciones:

- (i) Resulta conforme con la legislación vigente y, en particular, con la Ley de Sociedades de Capital, así como con el Código de Buen Gobierno y las mejores prácticas en materia retributiva.
- (ii) Se ajusta, igualmente, a los criterios de (a) transparencia en la información puesta a disposición de los accionistas; (b) alineación con las mejores prácticas y actuales estándares de gobierno corporativo; y (c) rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Se aprueba y emite el presente informe por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A., para su elevación al Consejo de Administración y por éste a la Junta General de Accionistas de la Sociedad, en Madrid, a 10 de mayo 2017.



BORRADOR

POLÍTICA DE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS

DE

ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A.

(JUNIO 2017)

Que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de
ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A.
en su reunión de 20 de junio de 2017

ÍNDICE

PRINCIPIOS GENERALES Y OBJETIVOS	3
REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES	6
REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.....	10
APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	20

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. (en adelante "ADVEO" o la "Sociedad") reconoce la necesidad de dotar a la Sociedad de una normativa interna y unas políticas corporativas adaptadas a las disposiciones legales vigentes en cada momento, así como a la normativa de buen gobierno que le es de aplicación por su condición de sociedad cotizada.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, en el ámbito de sus competencias, persigue en todo momento la realización del interés social, lo que implica no sólo la consecución de un negocio rentable y sostenible en el largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa, sino también la conciliación de dicho interés social con los legítimos intereses de los grupos de interés de la Sociedad, es decir, sus accionistas, empleados, clientes, proveedores y, en general, la comunidad en su conjunto.

Conforme a lo previsto en los artículos 529 *septdecies*, 529 *octodecies* y 529 *novodecies* del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la "**Ley de Sociedades de Capital**" o "**LSC**"), introducidos por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (la "**Ley 31/2014**"), las sociedades de capital cotizadas deben contar con una política de remuneraciones para sus consejeros.

En dicha política de remuneraciones se han de describir y detallar los diferentes conceptos retributivos que los consejeros tengan derecho a recibir en su condición de tales, así como las características y fundamentos de las retribuciones de aquellos consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, sometiendo la política de remuneraciones a la aprobación, mediante voto vinculante y al menos cada 3 años, de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Al objeto de cumplir con lo establecido en la referida normativa, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas, ha elaborado la presente política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad para su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad (la "**Política de Remuneraciones**") teniendo en cuenta no sólo los preceptos de la Ley de Sociedades de Capital, sino también las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores el día 18 de febrero de 2015 (el "**Código de Buen Gobierno**"), la normativa interna de la Sociedad (en particular, los artículos 40 de los Estatutos Sociales y 25 del Reglamento del Consejo de Administración), así como la práctica habitual en sociedades cotizadas análogas (tanto nacionales como internacionales).

2. PRINCIPIOS

Conforme a lo previsto en el párrafo segundo del artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, *"la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables"*.

Asimismo, continúa dicho precepto, *"el sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables"*.

De esta forma, y cumpliendo el mandato establecido por la normativa corporativa de aplicación (Estatutos y Reglamento del Consejo), 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, en el marco de sus competencias.

Como principio general, en el establecimiento de sus políticas retributivas, la Sociedad busca la generación de valor del Grupo y el alineamiento con los intereses a largo plazo de la sociedad y de sus accionistas asegurando además la transparencia en su política retributiva. Igualmente, el Consejo de Administración vela por que el importe de la retribución de los consejeros externos sea tal que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no comprometa su independencia.

A partir de estos principios, el Consejo de Administración de ADVEO ha definido una Política de Remuneraciones considerando, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales, del Código de Buen Gobierno y de la normativa interna, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido elementos encaminados a ajustar la remuneración de los consejeros a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, y tendencias del mercado, asegurando además la transparencia en su política retributiva..

Como consecuencia de lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad, al definir la Política de Remuneraciones, ha considerado que debe estar basada en los siguientes principios:

- Proporcionalidad: las retribuciones deberán guardar una proporción razonable con la Sociedad y la situación económica que tuviera en cada momento.
- Idoneidad: la Política de Remuneraciones estará orientada a atraer, motivar y retener el talento, así como a remunerar la valía profesional, la responsabilidad asumida y la dedicación, en el caso de los consejeros externos no ejecutivos.
- Equilibrio: la Política de Remuneraciones establecerá un equilibrio adecuado entre componentes fijos y variables, de manera que la retribución fija suponga un porcentaje suficientemente elevado de la retribución total que permita introducir medidas de flexibilidad para los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas.
- Rentabilidad y sostenibilidad: las remuneraciones de los consejeros que

desarrollen funciones ejecutivas incentivará el desempeño y recompensará la creación de valor a largo plazo, debiendo incluir medidas que eviten la asunción excesiva de riesgos o la recompensa de resultados desfavorables.

- Vinculación a resultados: en el caso de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, su remuneración incorporará la necesaria vinculación con los resultados de la Sociedad en un horizonte temporal adecuado, alineándose con los intereses, valores y estrategia de la Sociedad.
- Equidad: a la hora de establecer la remuneración de los consejeros se tendrán en cuenta los principios de equidad interna y, en especial, la cualificación y responsabilidades asumidas por los Consejeros, y su mayor dedicación en la tarea de supervisión (en el caso de los consejeros que actúen como tales) o en la tarea de gestión ordinaria del negocio (en el caso de los consejeros con funciones ejecutivas).
- Competitividad. La remuneración de los consejeros debe ser competitiva y, por tanto, acorde a los estándares del mercado y equiparable, tanto cuantitativa como cualitativamente, a las que perciben los consejeros de entidades cotizadas comparables a la Sociedad.
- Independencia. La retribución en ningún caso podrá comprometer la independencia de criterio de los consejeros.
- Transparencia: el establecimiento, fijación y aplicación de la Política de Remuneraciones se realizará de acuerdo con la legislación vigente, la normativa interna de la Sociedad y las mejores prácticas en materia de corporativo, asegurando la transparencia y el seguimiento del Código de Buen Gobierno. En particular, la Sociedad pondrá a disposición de los accionistas, con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, que se someterá a votación consultiva como punto separado del orden del día, y cada tres años, la Política de Remuneraciones (una vez revisada y actualizada) se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

La Política de Remuneraciones diferencia, esencialmente, a los consejeros en su condición de tales (consejeros externos no ejecutivos) de aquellos otros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad (en la actualidad aplicable únicamente al Consejero Delegado), tal y como se detalla posteriormente.

1. MARCO LEGAL Y ESTATUTARIO

El artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital establece:

1. La política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.

2. 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.

Por su parte, conforme al artículo 217.4 de la LSC:

4. La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

El artículo 40 de los Estatutos Sociales, en el redactado que el Consejo de Administración ha propuesto a la Junta General de Accionistas, establece respecto de los Consejeros no ejecutivos:

1. Los Consejeros, por tal condición, percibirán una retribución que consistirá por una parte en una asignación fija y determinada y, por otra parte, en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones delegadas y consultivas, percepciones que serán íntegramente satisfechas en efectivo.

La fijación del importe anual máximo de esta remuneración corresponderá a la Junta General de Accionistas, en consonancia con la Política de Remuneraciones que haya aprobado, y permanecerá vigente en tanto dicho órgano no acuerde su modificación.

El consejo de administración determinará la remuneración que corresponda a cada Consejero en su condición de tal tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

.....

3. Adicionalmente, la Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.

4. La remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en

cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

5. La Junta General de la Sociedad aprobará, al menos cada tres (3) años y como punto separado del orden del día, la política de remuneraciones de los Consejeros.

2. CARACTERÍSTICAS

De la aplicación de los principios enumerados en el primer capítulo de este documento y el marco legal y estatutario antes relatado, el sistema de remuneración de los consejeros de la Sociedad, en su condición de tales, reúne las siguientes características:

- Es transparente en la información relativa a las retribuciones de los consejeros.
- Es incentivador para el Consejero, retribuyendo su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad para con la Sociedad.
- Permite atraer talento externo en áreas relevantes para el desarrollo del negocio de la Sociedad.
- Se compone de una asignación fija que se abona íntegramente en efectivo y remunera la pertenencia al Consejo de Administración, sin distinción de las funciones o cargos desempeñados, salvo que el propio Consejo de Administración establezca otra cosa.

En cuanto a los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros en su condición de tales, el objetivo es remunerar a estos de acuerdo con su valía profesional, dedicación al cargo y responsabilidad asumida por el mismo, sin que su objetividad en la defensa de los intereses sociales pueda verse afectada por la retribución percibida.

En orden a adaptar la retribución de los Consejeros no ejecutivos a las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno, y así se propone en un punto separado del orden del día a la Junta General a la que se somete la aprobación de esta Política, se abandonan sistemas de retribución asociados a resultados, que se aplicarán, única y exclusivamente a los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas.

El componente fijo se complementa con el abono de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y sus distintas Comisiones delegadas o consultivas, sin que, existan otros conceptos variables o vinculados a resultados ni pagos en acciones, opciones sobre acciones o instrumentos basados en acciones.

Los consejeros en su condición de tales no perciben indemnizaciones o pagos por terminación de sus funciones como tales ni participan en esquemas de ahorro o

previsión social.

Adicionalmente, la remuneración de los consejeros en su condición de tales se complementa con el establecimiento y pago de la prima correspondiente por la Sociedad, de un seguro de responsabilidad civil para consejeros.

Los anteriores conceptos retributivos se perciben únicamente por los consejeros en su condición de tales, incluidos los de carácter dominical, pero con exclusión de los consejeros ejecutivos, que única y exclusivamente perciben las remuneraciones estipuladas en sus respectivos contratos, tal y como se detalla en el siguiente capítulo de este documento.

3. REMUNERACIÓN

La remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en

- (i) una asignación fija anual por razón de su pertenencia al Consejo de Administración y/o sus comisiones, y teniendo en consideración los cargos desempeñados (Presidente, Secretario o Consejero), salvo que el Consejo de Administración establezca otra cosa, y
- (ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones delegadas y consultivas, que también tendrán en consideración los cargos desempeñados (Presidente, Secretario o Consejero), salvo que el Consejo de Administración establezca otra cosa.

La remuneración máxima de los consejeros en su condición de tales no puede superar el importe máximo aprobado anualmente por la Junta General de Accionistas, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se establece en 500.000 euros. Para el periodo de vigencia de esta Política de Remuneraciones, se mantendrá en la misma cantidad el citado importe máximo de la retribución total anual, salvo que la Junta General de Accionistas determine lo contrario.

La determinación de la remuneración específica de cada Consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a las distintas Comisiones y cualesquiera otras circunstancias objetivas que considere relevantes.

El sistema retributivo, así como el detalle de las retribuciones, se desglosará con carácter anual en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Estas asignaciones fijas se perciben únicamente por los consejeros en su condición de tales, incluidos los de carácter dominical, pero con exclusión de los consejeros ejecutivos, que única y exclusivamente perciben las remuneraciones estipuladas en sus respectivos contratos, tal y como se detalla en el capítulo siguiente.

Para el establecimiento de estas retribuciones, se ha tenido en consideración las prácticas y niveles retributivos de empresas cotizadas comparables a la Sociedad.

La Sociedad dispone de un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros, en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad, cuyo importe máximo de cobertura es de 12 millones de euros y cuya prima anual (en 2016, por importe de 12.207,25 euros) es íntegramente satisfecha por la Sociedad.

1. MARCO LEGAL Y ESTATUTARIO

El artículo 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital establece:

1. La remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución 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 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.

2. Corresponde al consejo de administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general.

El artículo 40.2 de los Estatutos Sociales establece respecto de los Consejeros ejecutivos:

2. Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad quedarán excluidos del sistema de retribución establecido en el apartado anterior, teniendo el derecho a percibir por el desarrollo de dichas funciones ejecutivas la retribución que determine el Consejo de Administración, que consistirá en: una cantidad fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, una cantidad complementaria variable y 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. Así como una parte asistencial, que incluirá los sistemas de previsión y seguro oportunos y la seguridad social. En caso de cese no debido al incumplimiento de sus funciones tendrán derecho a una indemnización. En todo caso, la retribución de los Consejeros ejecutivos se determinará de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General y se incluirá en un contrato que se celebrará entre el Consejero y la Sociedad, y que deberá contener todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas.

Este contrato, que deberá incluir todas las menciones exigidas por la Ley y ser conforme con la política de remuneraciones de la Sociedad, deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de sus miembros, debiendo incorporarse como anejo al acta de la sesión. El Consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de

participar en la votación.

2. CARACTERÍSTICAS

Los Consejeros ejecutivos quedan excluidos del sistema de retribución previsto en el capítulo anterior respecto de la retribución de los Consejeros por su condición de tales.

Los Consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir retribuciones por las funciones de esta naturaleza que desempeñen, siguiendo los criterios aplicables con carácter general a los miembros de la alta dirección, y que tienen por objeto establecer un paquete de compensación que permita atraer, motivar y retener al capital humano valioso.

Las características del citado paquete retributivo son los siguientes:

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas, de acuerdo con lo que figura en los respectivos contratos.
- Los conceptos retributivos previstos en los contratos se ajustan a lo establecido en la presente Política de Remuneraciones.
- La retribución presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera.
- La retribución tiene en cuenta las tendencias del mercado y se posiciona frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, así como con su tamaño, naturaleza y alcance de sus actividades, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

La remuneración de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas está, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, la gestión prudente del riesgo y el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas.

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se compone, en consecuencia, de:

- Una retribución fija, que incluye el salario fijo y determinadas retribuciones en especie, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
- Una retribución variable anual, vinculada a objetivos a corto plazo.
- Una retribución variable consistente en 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 instrumentos o retribuciones referenciadas a su valor vinculada a objetivos de negocio, a la evolución del valor de la acción así como, en su caso, con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento y a la aprobación por el Consejo de Administración de los correspondientes planes de incentivos, en su caso.

3. REMUNERACIÓN

3.1. RETRIBUCIÓN FIJA

La retribución fija tiene por finalidad recompensar el desempeño de las funciones ejecutivas y comprende (i) un salario fijo y (ii) determinadas retribuciones en especie.

Los Consejeros ejecutivos podrán percibir determinadas retribuciones en especie, entre las que se encuentran la disponibilidad individual de un vehículo de empresa, una póliza de seguro de vida que cubre el fallecimiento por cualquier causa, una póliza de seguro médico, una póliza de seguro de accidentes y una póliza para otras coberturas menores.

La retribución fija (i) se basará, principalmente, en un enfoque de mercado y considera el tamaño, naturaleza y alcance de las actividades de la Sociedad; y (ii) se alineará debidamente con las remuneraciones establecidas en compañías comparables del sector a nivel nacional e internacional.

La Sociedad informará puntualmente del sistema y de los niveles de retribución actualizados de los consejeros ejecutivos mediante el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros.

3.2. RETRIBUCIÓN VARIABLE

La retribución variable anual se aplica a los consejeros ejecutivos como un porcentaje de su retribución fija. 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. Dicha retribución variable se basa en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad.

En este sentido, la citada retribución variable anual de los consejeros ejecutivos oscilará, como regla general, entre un 0% y un 50% del salario fijo, suponiendo un 50% del salario fijo para un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos.

Corresponde al Consejo de Administración (a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones), determinar los objetivos, el grado de su consecución y, en consecuencia, el importe final correspondiente a esta

retribución variable (incluyendo supuestos de infra-cumplimiento y sobre-cumplimiento, en su caso) que será abonada en los términos y condiciones establecidos en la política de retribución variable para altos directivos aprobada por la Sociedad.

Con carácter general, los parámetros a tomar en consideración para la determinación del cumplimiento de los objetivos de la retribución variable anual, así como su respectiva ponderación, serán determinados anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sobre la base de indicadores correlacionados con variables de la Sociedad relativas a (i) crecimiento; (ii) rentabilidad; (iii) innovación; y, en su caso, (iv) otros de carácter cualitativo o cuantitativo, tales como, a título ejemplificativo y no limitativo, sostenibilidad a medio y largo plazo, el cumplimiento de objetivos estratégicos o relativos a la responsabilidad social corporativa.

Los objetivos y parámetros anteriores considerarán, igualmente, el riesgo asumido para la obtención de un resultado y perseguirán el equilibrio entre los objetivos a corto, medio y largo plazo de la Sociedad, no girando únicamente en torno a hechos o datos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

A los consejeros ejecutivos les serán aplicables, en todo caso, los objetivos, parámetros y ponderaciones acordados por el Consejo de Administración con carácter general para el equipo directivo de la Sociedad.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá ajustar las anteriores ponderaciones o incorporar otros objetivos que resulten prioritarios para el desarrollo del negocio a corto plazo.

El sistema de retribución variable anual se revisará con carácter periódico por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que determinará si es el adecuado para medir la contribución a los resultados de la Sociedad.

En concreto, los parámetros de la retribución variable anual aplicables al presente ejercicio 2017 y su respectiva ponderación se detallan a continuación:

- EBITDA Grupo: 50%.
- Working Capital Grupo: 10%.
- Implantación del plan Estratégico: 15%.
- Reestructuración deuda: 15%.
- Otros objetivos individuales: 10%.

Estos objetivos y métricas representan, para el ejercicio 2017, un balance adecuado entre aspectos financieros y operativos de la Sociedad.

En caso de que los auditores de la Sociedad efectúen salvedades en su informe

de auditoría y éstas afecten a uno o algunos de los objetivos y parámetros que hayan de tomarse en cuenta para la fijación de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos, dichas salvedades serán tenidas en cuenta por el Consejo de Administración para la fijación de la retribución variable a percibir por los consejeros ejecutivos.

Asimismo, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de la totalidad o parte de la retribución variable, según corresponda, cuando (i) la liquidación de la retribución variable no se haya ajustado a las condiciones de rendimiento de la Sociedad; o (ii) la retribución variable se haya abonado a la luz de datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad (p.ej., en caso de procederse a una corrección de las cuentas anuales que fundamentaron la retribución variable).

3.3. SISTEMAS DE INCENTIVOS

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 Sociedad 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.

Estos sistemas de incentivos podrán consistir en 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.

Cuando el sistema de incentivos incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, su aplicación requerirá un acuerdo de la Junta General de Accionistas. El acuerdo de la Junta General deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

Cuando el Consejo de Administración apruebe los correspondientes sistemas de incentivos o planes de compra incentivada de acciones u otros instrumentos análogos para directivos o empleados de ADVEO, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a adherirse y participar en ellos en los términos y condiciones fijados por el Consejo de Administración, lo que conllevará, en su caso, la entrega de acciones de la Sociedad en el número y por el precio o valor que sea aplicable de conformidad con lo dispuesto en los citados planes o instrumentos.

En la actualidad el Consejero Delegado (junto con otros directivos de la Sociedad) es beneficiario de un plan de incentivo a largo plazo, a pagar en metálico, referenciado al incremento del valor de la acción de ADVEO en el periodo considerado en dicho plan, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de noviembre de 2015.

El importe de dicho plan es de 2 millones de euros y 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 consiste 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 al inicio y al final del plan, y que se hará efectiva a la finalización del plan, en metálico.

Para el cálculo del incentivo se han tomado en 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, tal

y como así aprobó, por ejemplo, la Junta General de Accionistas del 4 de mayo de 2016 tras una ampliación del capital de la Sociedad.

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.

La Junta General de Accionistas a la que se propone la aprobación de esta Política decidirá también sobre la posible implantación de un nuevo plan de incentivo similar al ya vigente.

Con ocasión de la actual transformación estratégica del negocio, el Consejo de Administración de la Sociedad ha considerado oportuno poner en marcha un nuevo plan de incentivo a largo plazo dirigido a determinados miembros de la Alta Dirección de la Sociedad, incluido el Consejero Delegado, con el fin de incentivar la consecución de los objetivos definidos en el plan estratégico 2016-2021 de la Sociedad, complementando al actual sistema de incentivos a largo plazo, para lograr así la adaptación del esquema de retribución a largo plazo a las actuales circunstancias de la Sociedad, y fomentar la retención del talento de gestión captado en los últimos años.

En virtud del plan, los beneficiarios del mismo podrán percibir, en una fecha cierta y siempre que se cumplan determinados requisitos, un determinado importe en metálico referenciado al incremento del valor de la acción de ADVEO, ajustado por la rentabilidad sobre el capital empleado.

Este nuevo plan tendría carácter complementario al plan de incentivos actualmente vigente, de tal forma que en caso de cumplimiento de las condiciones previstas en el plan de incentivos a largo plazo actualmente en vigor, el importe del incentivo al que, en su caso, el beneficiario tuviera derecho, se descontaría del importe del incentivo que pudiera percibir al amparo del nuevo Plan.

Los planes en los que se concreten los sistemas de incentivo deberán incluir mecanismos de ajuste de los diferentes parámetros de consecución y devengo del incentivo que pudieran verse afectados como consecuencia de factores de negocio o corporativos u operaciones societarias, de cualquier tipo, que la

Sociedad lleve a efecto durante el periodo de vigencia del Plan (por ejemplo, reparto de dividendos, ampliaciones de capital, etc.), sin que esos ajustes tengan la consideración de una modificación de la presente Política de Remuneraciones, siendo el Consejo de Administración el órgano facultado para aprobar dichos ajustes o introducir modificaciones en los planes en caso que los mismos no incluyeran los mecanismos oportunos de ajuste.

3.4. PREVISIÓN SOCIAL

Adicionalmente se podrán reconocer al Consejero Ejecutivo las mismas condiciones que en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social tienen reconocidos los directivos de la Compañía con independencia de que los mismos se canalicen a través de instrumentos diferentes en atención a la naturaleza mercantil de la relación que une al Consejero ejecutivo con la Compañía.

El paquete retributivo se completará con un Seguro de Asistencia Sanitaria y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a los directivos de la Compañía.

El Consejero Delegado es también beneficiario de la póliza de responsabilidad civil aplicable a los miembros del Consejo de Administración.

3.5. TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DEL CONTRATO DEL CONSEJERO DELEGADO DE LA SOCIEDAD

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Delegado de la Sociedad (el único consejero ejecutivo a la fecha de formulación de la presente Política de Remuneraciones por el Consejo de Administración) son los que se indican a continuación:

- Duración: Desde el 26 de enero de 2016 hasta la fecha de aprobación de las Cuentas Anuales de la Sociedad correspondientes al ejercicio 2019.
- Retribución fija: el salario fijo del Consejero Delegado de la Sociedad asciende a 450.000 euros, no previendo el contrato mecanismos de actualización de dicha retribución.
- Retribución variable: el Consejero Delegado de la Sociedad tendrá una retribución de naturaleza variable, cuyo porcentaje máximo será el 50% de la retribución bruta fija anual, en función del grado de cumplimiento de los objetivos que le resulten comunicados al Consejero Delegado al inicio de cada ejercicio.

La cuantía efectivamente devengada de la retribución variable no constituirá en modo alguno derecho adquirido y no se consolidará, pudiendo en periodos sucesivos acordarse en cuantía distinta en su caso dentro de los límites económicos pactados.

- Incentivo a largo plazo: El Consejero Delegado (junto con otros directivos de la Sociedad) es beneficiario de un plan de incentivo a largo plazo, a pagar en metálico, referenciado al incremento del valor de la acción de ADVEO en el periodo considerado en dicho plan.

Este incentivo a largo plazo se establece como instrumento de retención del Consejero Delegado y estará por tanto sujeto a la permanencia del mismo en la Sociedad, bien hasta el 31 de diciembre de 2019 o bien, si ocurriera antes, hasta la fecha en que se liquidara cualquier operación corporativa que supusiera un cambio de control de la Sociedad.

- Exclusividad: La prestación de servicios por parte del Consejero Delegado se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación. Ello supone que, durante la vigencia de este Contrato y salvo que concurra el consentimiento expreso de la Sociedad, el Consejero Delegado no podrá prestar servicios, por cuenta propia o ajena, de forma directa o indirecta a terceros, concurrentes o no, que sean ajenos a la Sociedad o su Grupo.
- No competencia post-contractual: Durante un periodo adicional de un año desde la terminación del contrato, el Consejero Delegado se abstendrá de:
 - (a) prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o empresa, ya sea como socio, alto directivo, empleado, consultor, inversor o de cualquier otro modo, que compita con el negocio de la Empresa o del Grupo, salvo autorización expresa del Consejo de Administración;
 - (b) emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro del equipo directivo de la Sociedad, o de cualquier otra empresa perteneciente al grupo en España o persuadirles para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor, trabajador o colaborador de la Empresa para Que extingan su relación con la misma.

En caso de incumplimiento, el Consejero Delegado deberá abonar a la Sociedad, adicionalmente a los daños y perjuicios ocasionados, el importe de una anualidad de la retribución fija.

La retribución fija del Consejero Delegado incluye la posible remuneración del pacto de no competencia, no existiendo previsión específica al respecto en el contrato.

- Plazo de preaviso: el plazo de preaviso para la terminación del contrato, tanto a iniciativa de la Sociedad como del Consejero Delegado, es de 3 meses, salvo que concurra justa causa para la terminación inmediata.
- Indemnizaciones: En caso de terminación anticipada del contrato por la Sociedad, sin que concurra justa causa, se prevé una indemnización por un importe equivalente a 3 meses de remuneración fija y 3 meses de

remuneración variable.

- No se contemplan en el contrato del Consejero Delegado blindajes ni cláusulas relativas a primas de contratación.

3.6. NUEVOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

En caso de que durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones se incorporen al Consejo de Administración otros consejeros con funciones ejecutivas, la determinación de su paquete retributivo (i.e., componentes retributivos y sus correspondientes límites mínimos y máximos) se regirá por lo establecido en el presente capítulo y por los principios que informan esta Política de Remuneraciones, sin perjuicio de las especificidades propias de sus respectivos contratos de servicios con la Sociedad, y considerando, en todo caso, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional.

APLICACIÓN Y VIGENCIA

Sin perjuicio de lo previsto por la Ley de Sociedades de Capital en materia de política de remuneración de los consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por la observancia de la presente Política de Remuneraciones, procederá a su revisión periódicamente y propondrá al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General, su modificación y actualización, todo ello de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La presente Política de Remuneraciones entrará en vigor y será de aplicación a la remuneración de los Consejeros de la Sociedad desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes (2018, 2019 y 2020), de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.