



INFORME QUE FORMULA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ADVEO GROUP INTERNATIONAL S.A. (en adelante la “Sociedad” 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, AMPLIACIÓN DEL APROBADO POR LA JUNTA GENERAL DEL ACCIONISTAS EN SU REUNIÓN DEL 19 DE NOVIEMBRE DE 2015, CONSISTENTE EN UN DETERMINADO IMPORTE EN METÁLICO REFERENCIADO AL INCREMENTO DEL VALOR DE LA ACCIÓN DE ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A., AJUSTADO POR LA RENTABILIDAD SOBRE EL CAPITAL EMPLEADO, A QUE SE REFIERE EL PUNTO 4.2 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 DEL INFORME, JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA Y NORMATIVA APLICABLE

La política retributiva de la Sociedad 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 Sociedad, 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.

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.

En el marco de su política de remuneración, la Sociedad tiene implantado un incentivo a largo plazo referenciado al incremento del valor de la acción de ADVEO para el Consejero Delegado y determinados directivos del Grupo ADVEO, que fue aprobado por la Junta General Extraordinaria de Accionistas, de fecha 19 de noviembre de 2015, y cuyas condiciones fueron ajustadas tras el cierre de determinadas operaciones

corporativas, mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas de ADVEO de fecha 4 de mayo de 2016.

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 2017-2021 de la Sociedad, complementando el sistema de incentivo a largo plazo aprobado en el año 2015, para de esta manera lograr la adaptación del esquema de retribución a largo plazo con las actuales circunstancias de la Sociedad, y fomentar la retención del talento de gestión captado en los últimos años (en adelante, el "Plan").

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.

El Plan tiene carácter complementario al plan de incentivos que se encuentra actualmente en vigor, 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.

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.

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.

Con fecha 10 de mayo de 2017, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, en uso de las facultades que se le atribuyen en el artículo 45.3.(i) de los Estatutos Sociales, ha emitido un informe favorable sobre la elevación por parte del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas de ADVEO, a celebrar el próximo día 20 de junio de 2017, de la propuesta que a continuación se incluye. Se acompaña copia de dicho informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 17 de mayo de 2017, elevar a la Junta General de Accionistas de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A., a celebrar el próximo día 20 de junio de 2017, la propuesta que a continuación se incluye.

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

2.1. APROBACIÓN DEL PLAN

Se acuerda aprobar un Plan de Incentivos a favor del Consejero Delegado y determinados miembros de la Alta Dirección de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. (en adelante, los "Beneficiarios"), ampliación del aprobado por la Junta General de Accionistas el 19 de noviembre de 2015, en vigor (el "Plan de Incentivos 2016-2020"), en virtud del cual los Beneficiarios pueden percibir, en una fecha cierta y siempre que cumplan determinados requisitos, un determinado importe en metálico referenciado al incremento del valor de las acciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. (en adelante, la "Sociedad" o "ADVEO"), ajustado por la rentabilidad sobre el capital empleado ("ROCE"), a una fecha también determinada (en adelante, el "Plan de Incentivos 2017-2021" o el "Plan"), con arreglo a las siguientes características básicas:

- Descripción del sistema retributivo: El Plan tiene como objetivos la retención del talento, la consecución de los objetivos del nuevo plan estratégico 2017-2021 y promover la creación de valor para el accionista con el consiguiente retorno a éste de capital, mediante el abono a los Beneficiarios de una retribución dineraria que se vincula a la evolución del precio de cotización de las acciones de ADVEO ajustada en función de la rentabilidad sobre el capital empleado en dicho periodo.

El incentivo consistirá en la asignación de un número determinado de derechos a los Beneficiarios, que les concederán la posibilidad de percibir una retribución basada al incremento de valor de un mismo número de acciones de ADVEO, durante un periodo 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").

La diferencia entre uno y otro valor (considerada como la rentabilidad anual acumulada durante el periodo de vigencia del Plan) aplicado sobre el número de derechos atribuidos a cada uno de los Beneficiarios, y ajustado

por la rentabilidad sobre el capital empleado, determinará el importe del Incentivo para cada uno de ellos.

Para el cálculo se tomarán en consideración los efectos dilutivos que sobre la valoración de la acción pudieran tener cualesquiera operaciones societarias, de cualquier tipo, que la Sociedad 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.

- Beneficiarios del Plan: Podrán ser beneficiarios de este Plan el Consejero Delegado y aquellos Directivos de ADVEO 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 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sin perjuicio de las posibles nuevas incorporaciones de Beneficiarios al Plan.

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 la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas ("Fecha de Inicio"), y tendrá una duración máxima de 5 años.

El periodo de tiempo que se tomará en consideración a los efectos de computar el incremento de valor de las acciones se iniciará el día 1 de marzo de 2017 y terminará el 31 de diciembre de 2021. No obstante, de manera análoga al Plan de Incentivos 2016-2020, los Beneficiarios podrán optar por la liquidación anticipada del Plan, a fecha 31 de diciembre de 2020.

Sin perjuicio de lo anterior, en ningún caso se podrá liquidar el Incentivo derivado del Plan de Incentivos 2017-2021 antes de que se haya procedido a la medición y, en su caso, liquidación del Plan 2016-2020.

La liquidación y abono a cada Beneficiario de los importes que, en su caso, resultasen del Plan se llevarán a cabo durante los treinta (30) días siguientes a la formulación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2021 (o del ejercicio 2020, si este es el caso).

En caso que se produjera una situación de cambio de control en la Sociedad o en la sociedad 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.

- Número de derechos sobre las acciones afectadas por el Incentivo: El número máximo de derechos a asignar a los Beneficiarios será de SETECIENTOS VEINTE MIL (720.000) derechos, a cuyo fin, la Sociedad dotará su autocartera con un número de acciones suficiente para la cobertura de dicho importe al inicio del Plan. Dichas acciones permanecerán en la autocartera de la Sociedad, depositadas en una cuenta de valores abierta a tal efecto, durante la vigencia del Plan.

De dicho número máximo, al Consejero Delegado de la Sociedad le corresponderán TRESCIENTOS SESENTA MIL (360.000) derechos sobre acciones.

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:

$$\text{Incentivo} = [\text{Número de derechos} \times (\text{Valor Final} - \text{Valor Inicial}) \times \text{GCI}] - \text{Incentivo}_{2016}$$

Donde:

- *Valor Inicial* se corresponde con el importe del valor medio de cotización de la acción de ADVEO 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 periodo comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de mayo de 2017.
- *Valor Final* es igual al valor medio de cotización de la acción de ADVEO 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 periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2021 y el 31 de diciembre de 2021 (o 31 de diciembre de 2020 si el Beneficiario solicitase la liquidación anticipada del Plan), ajustándose al

alza en la proporción que corresponda al efecto dilutivo que, eventualmente, pudiera derivarse de las operaciones societarias que la Sociedad lleve a efecto durante el periodo de vigencia del Plan, como por ejemplo, reparto de dividendos, ampliaciones de capital, etc.

- *GCI* es el factor de ajuste al valor del Incentivo en función de la rentabilidad sobre el capital empleado ("ROCE") generado por el Grupo ADVEO en el ejercicio cerrado y auditado 2021 (o 2020 si el Beneficiario solicitase la liquidación anticipada del Plan).

El ROCE mide el resultado operativo generado, en comparación con el coste de los activos utilizados para generar dicho resultado operativo, y se calculará como el EBIT Ajustado dividido por el Capital empleado, siendo:

- EBIT ajustado: el Resultado Operativo del Grupo tal y como aparece reflejado en las cuentas Consolidadas aprobadas y auditadas de la Sociedad correspondientes al ejercicio cerrado 2021 (o 2020 si el Beneficiario solicitase la liquidación anticipada del Plan) excluyendo (es decir, sumando) las provisiones operativas, la amortización de PPA, deterioro de activos/pasivos y cualquier otro resultado extraordinario no recurrente.
- Capital Empleado es la suma de Inmovilizado Material, Inmovilizado intangible (incluyendo Fondo de Comercio) y el Fondo de Maniobra (Existencias + clientes por ventas y Prestación de servicios – Proveedores + Factoring + Confirming) tal y como aparecen reflejados en las Cuentas Consolidadas aprobadas y auditadas de la Sociedad.
- Para el cálculo del Capital empleado se tomará el valor medio de los 5 trimestres terminados entre diciembre 2020 y diciembre 2021 (o entre diciembre de 2019 y diciembre de 2020, si el Beneficiario solicitase la liquidación anticipada del Plan).

En todo caso se exigirá un ROCE mínimo del 8 por 100 para que se genere el derecho a percibir el Incentivo a favor de los Beneficiarios. Para un ROCE igual o superior a esa cifra pero inferior al 10%, el ajuste sobre el Incentivo será del 33 por 100. Si el ROCE fuera igual o superior al 10% pero inferior al 12%, el ajuste sería del 66%. Para un valor del ROCE igual o superior al 12% pero inferior al 14%, el ajuste sería del 100%. Para un ROCE igual o superior al 14% pero inferior al 16%, el

ajuste a realizar sería del 115%. A partir de un ROCE igual o superior al 16 por 100 el ajuste sobre el Incentivo no superará el 130 por 100.

- *Incentivo₂₀₁₆* es el importe al que, en su caso, tenga derecho el Beneficiario del Plan de Incentivos 2016-2020.

En este sentido, en el supuesto en el que el Beneficiario tenga derecho a percibir el *Incentivo₂₀₁₆*, dicho importe será descontado del Incentivo que pudiera tener derecho a percibir al amparo del presente Plan.

2.2. DELEGACIÓN DE FACULTADES

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 Sociedad 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 17 de mayo de 2017.



INFORME QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A., AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO DE APROBAR UN PLAN DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO A FAVOR DEL CONSEJERO DELEGADO Y DETERMINADOS MIEMBROS DE LA ALTA DIRECCIÓN, CONSISTENTE EN UN DETERMINADO IMPORTE EN METÁLICO REFERENCIADO AL INCREMENTO DEL VALOR DE LA ACCIÓN DE ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A., AJUSTADO POR LA RENTABILIDAD SOBRE EL CAPITAL EMPLEADO.

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

En el marco de su política de remuneración, ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. (en adelante, la "Sociedad" o "ADVEO") tiene implantado un incentivo a largo plazo referenciado al incremento del valor de la acción de ADVEO para el Consejero Delegado y determinados directivos del Grupo ADVEO, que fue aprobado por la Junta General Extraordinaria de Accionistas, de fecha 19 de noviembre de 2015, y cuyas condiciones fueron ajustadas tras el cierre de determinadas operaciones corporativas, mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas de ADVEO de fecha 4 de mayo de 2016.

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 adelante, el "Plan").

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.

El Plan tiene carácter complementario al plan de incentivos que se encuentra actualmente en vigor, 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.

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, conforme a las facultades que se le atribuyen en el artículo 45.3.(i) de los Estatutos Sociales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emite su informe favorable sobre la elevación por parte del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas de ADVEO, a celebrar el próximo día 20 de junio de 2017, la propuesta que a continuación se incluye.

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

Se acuerda aprobar un Plan de Incentivos a favor del Consejero Delegado y determinados miembros de la Alta Dirección de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. (en adelante, los "Beneficiarios"), ampliación del aprobado por la Junta General de Accionistas el 19 de noviembre de 2015, en vigor (el "Plan de Incentivos 2016-2020"), en virtud del cual los Beneficiarios pueden percibir, en una fecha cierta y siempre que cumplan determinados requisitos, un determinado importe en metálico referenciado al incremento del valor de las acciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. (en adelante, la "Sociedad" o "ADVEO"), ajustado por la rentabilidad sobre el capital empleado ("ROCE"), a una fecha también determinada (en adelante, el "Plan de Incentivos 2017-2021" o el "Plan"), con arreglo a las siguientes características básicas:

- Descripción del sistema retributivo: El Plan tiene como objetivos la retención del talento, la consecución de los objetivos del nuevo plan estratégico 2017-2021 y promover la creación de valor para el accionista con el consiguiente retorno a éste de capital, mediante el abono a los Beneficiarios de una retribución dineraria que se vincula a la evolución del precio de cotización de las acciones de ADVEO ajustada en función de la rentabilidad sobre el capital empleado en dicho periodo.

El incentivo consistirá en la asignación de un número determinado de derechos a los Beneficiarios, que les concederán la posibilidad de percibir una retribución basada al incremento de valor de un mismo número de acciones de ADVEO, durante un periodo 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").

La diferencia entre uno y otro valor (considerada como la rentabilidad anual acumulada durante el periodo de vigencia del Plan) aplicado sobre el número de derechos atribuidos a cada uno de los Beneficiarios, y ajustado por la rentabilidad sobre el capital empleado, determinará el importe del Incentivo para cada uno de ellos.

Para el cálculo se tomarán en consideración los efectos dilutivos que sobre la valoración de la acción pudieran tener cualesquiera operaciones societarias, de cualquier tipo, que la Sociedad 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.

- Beneficiarios del Plan: Podrán ser beneficiarios de este Plan el Consejero Delegado y aquellos Directivos de ADVEO 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 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sin perjuicio de las posibles nuevas incorporaciones de Beneficiarios al Plan.

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 la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas ("Fecha de Inicio"), y tendrá una duración máxima de 5 años.

El periodo de tiempo que se tomará en consideración a los efectos de computar el incremento de valor de las acciones se iniciará el día 1 de marzo de 2017 y terminará el 31 de diciembre de 2021. No obstante, de manera análoga al Plan de Incentivos 2016-2020, los Beneficiarios podrán optar por la liquidación anticipada del Plan, a fecha 31 de diciembre de 2020.

Sin perjuicio de lo anterior, en ningún caso se podrá liquidar el Incentivo derivado del Plan de Incentivos 2017-2021 antes de que se haya procedido a la medición y, en su caso, liquidación del Plan 2016-2020.

La liquidación y abono a cada Beneficiario de los importes que, en su caso, resultasen del Plan se llevarán a cabo durante los treinta (30) días siguientes a la formulación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2021 (o del ejercicio 2020, si este es el caso).

En caso que se produjera una situación de cambio de control en la Sociedad o en la sociedad 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.

- Número de derechos sobre las acciones afectadas por el Incentivo: El número máximo de derechos a asignar a los Beneficiarios será de SETECIENTOS VEINTE MIL (720.000) derechos, a cuyo fin, la Sociedad dotará su autocartera con un número de acciones suficiente para la cobertura de dicho importe al inicio del Plan. Dichas acciones permanecerán en la autocartera de la Sociedad, depositadas en una cuenta de valores abierta a tal efecto, durante la vigencia del Plan.

De dicho número máximo, al Consejero Delegado de la Sociedad le corresponderán TRESCIENTOS SESENTA MIL (360.000) derechos sobre acciones.

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:

$$\text{Incentivo} = [\text{Número de derechos} \times (\text{Valor Final} - \text{Valor Inicial}) \times \text{GCI}] - \text{Incentivo}_{2016}$$

Donde:

- *Valor Inicial* se corresponde con el importe del valor medio de cotización de la acción de ADVEO 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 periodo comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de mayo de 2017.

- *Valor Final* es igual al valor medio de cotización de la acción de ADVEO 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 periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2021 y el 31 de diciembre de 2021 (o 31 de diciembre de 2020 si el Beneficiario solicitase la liquidación anticipada del Plan), ajustándose al alza en la proporción que corresponda al efecto dilutivo que, eventualmente, pudiera derivarse de las operaciones societarias que la Sociedad lleve a efecto durante el periodo de vigencia del Plan, como por ejemplo, reparto de dividendos, ampliaciones de capital, etc.
- *GCI* es el factor de ajuste al valor del Incentivo en función de la rentabilidad sobre el capital empleado (“ROCE”) generado por el Grupo ADVEO en el ejercicio cerrado y auditado 2021 (o 2020 si el Beneficiario solicitase la liquidación anticipada del Plan).

El ROCE mide el resultado operativo generado, en comparación con el coste de los activos utilizados para generar dicho resultado operativo, y se calculará como el EBIT Ajustado dividido por el Capital empleado, siendo:

- EBIT ajustado: el Resultado Operativo del Grupo tal y como aparece reflejado en las cuentas Consolidadas aprobadas y auditadas de la Sociedad correspondientes al ejercicio cerrado 2021 (o 2020 si el Beneficiario solicitase la liquidación anticipada del Plan) excluyendo (es decir, sumando) las provisiones operativas, la amortización de PPA, deterioro de activos/pasivos y cualquier otro resultado extraordinario no recurrente.
- Capital Empleado es la suma de Inmovilizado Material, Inmovilizado intangible (incluyendo Fondo de Comercio) y el Fondo de Maniobra (Existencias + clientes por ventas y Prestación de servicios – Proveedores + Factoring + Confirming) tal y como aparecen reflejados en las Cuentas Consolidadas aprobadas y auditadas de la Sociedad.
- Para el cálculo del Capital empleado se tomará el valor medio de los 5 trimestres terminados entre diciembre 2020 y diciembre 2021 (o entre diciembre de 2019 y diciembre de 2020, si el Beneficiario solicitase la liquidación anticipada del Plan).

En todo caso se exigirá un ROCE mínimo del 8 por 100 para que se genere el derecho a percibir el Incentivo a favor de los Beneficiarios. Para un ROCE igual o superior a esa cifra pero inferior al 10%, el ajuste sobre el Incentivo será del 33 por 100. Si el ROCE fuera igual o superior al 10% pero inferior al 12%, el ajuste sería del 66%. Para un valor del ROCE igual o superior al 12% pero inferior al 14%, el ajuste sería del 100%. Para un ROCE igual o superior al 14% pero inferior al 16%, el ajuste a realizar sería del 115%. A partir de un ROCE igual o superior al 16 por 100 el ajuste sobre el Incentivo no superará el 130 por 100.

- *Incentivo₂₀₁₆* es el importe al que, en su caso, tenga derecho el Beneficiario del Plan de Incentivos 2016-2020.

En este sentido, en el supuesto en el que el Beneficiario tenga derecho a percibir el *Incentivo₂₀₁₆*, dicho importe será descontado del Incentivo que pudiera tener derecho a percibir al amparo del presente Plan.

El presente informe se emite y aprueba por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones y se eleva al Consejo de Administración en Madrid, a 10 de mayo de 2017.