

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

| | |
|--|------------|
| FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA | 31/12/2017 |
|--|------------|

| | |
|---------------|------------|
| C.I.F. | A-28414811 |
|---------------|------------|

DENOMINACIÓN SOCIAL

ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

C/MIGUEL ANGEL, 11 MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Los principios y fundamentos de la política de remuneraciones de la sociedad están basados en lo dispuesto en los artículos 40 de los Estatutos Sociales y 25 del Reglamento del Consejo de Administración, que fueron objeto de reforma en el año 2017, a fin de adaptarlos a las previsiones de la Ley de Sociedades de Capital y a los principios y recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, y conforme a los cuales, "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, "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.

La Junta General de Accionistas de la Sociedad, en su reunión de 20 de junio de 2017, aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, en la que se refleja que 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, manifiesta dicha Política, 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.

La Política de de Remuneraciones de la Sociedad está 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).

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.

El componente fijo de la retribución se complementa con el abono de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y sus distintas Comisiones delegadas o consultivas, sin que, como establecen las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno, 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.

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. En este sentido, la Junta General celebrada el 20 de junio de 2017 fijó como importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros no ejecutivos, en su condición de tales, en 500.000 euros. Para el periodo de vigencia de dicha Política de Remuneraciones, se mantendrá en la misma cantidad el citado importe máximo de la retribución total anual para los Consejeros no ejecutivos, salvo que la Junta General de Accionistas determine lo contrario.

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

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 de remuneración actual de los Consejeros no ejecutivos procura la atracción de talento al Consejo de Administración en materias que a futuro serán de vital importancia en la Compañía, así como incentivar de mayor manera la participación en el Consejo y las aportaciones de sus miembros. Asimismo, y atendiendo a las Recomendaciones de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (recomendación nº 55), dicha remuneración no incluye una componente variable ligada al rendimiento de la sociedad y al desempeño personal, que se reserva sólo para los Consejeros no ejecutivos.

Conforme a lo anterior, los Consejeros no ejecutivos, 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.

Corresponde a la Junta General de Accionistas fijar el importe anual máximo de esta remuneración, en consonancia con la Política de Remuneraciones que ésta haya aprobado, que permanece vigente en tanto dicho órgano no acuerde su modificación. En este sentido, la Junta General celebrada el 20 de junio de 2017 fijó como importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros no ejecutivos, en su condición de tales, en 500.000 euros. Para el periodo de vigencia de dicha Política de Remuneraciones, se mantendrá en la misma cantidad el citado importe máximo de la retribución total anual para los Consejeros no ejecutivos, salvo que la Junta General de Accionistas determine lo contrario.

Dentro de ese límite cuantitativo, el Consejo de Administración determina la remuneración que corresponda a cada Consejero 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.

Por otro lado, los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad quedarán excluidos del sistema de retribución establecido anteriormente, teniendo el derecho a percibir una retribución por el desarrollo de dichas funciones ejecutivas, 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.

En todo caso, la retribución de los Consejeros ejecutivos se determinará de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los Consejeros que, en su caso, se apruebe 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, 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. Las condiciones retributivas de dicho contrato se incluyeron en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de 20 de junio de 2017.

Las características del citado paquete retributivo son las 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 asumido. 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.
- Una retribución variable anual, vinculada a objetivos a corto plazo. 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. 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.
- 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.
- 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.

Los Consejeros ejecutivos serán también beneficiarios de la póliza de responsabilidad civil aplicable a los miembros del Consejo de Administración.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Comité de Nombramientos y Retribuciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. fue constituido por su Consejo de Administración con fecha 6 de Julio de 2006 y su normativa de funcionamiento y competencias están recogidas en el Art. 45 de los Estatutos Sociales y en el Art. 15 del Reglamento del Consejo de Administración.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones es el órgano encargado de velar porque la política retributiva del Consejo de Administración así como de la Alta Dirección de la Compañía sea adecuada al mercado y coherente con la evolución de los resultados de la Compañía.

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo de Administración, conforme al citado artículo 45 de los Estatutos Sociales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá las siguientes responsabilidades básicas:

- a) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.
- b) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- c) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General.
- d) Informar las propuestas de nombramiento de los Consejeros distintos a los independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General.
- e) Informar el nombramiento de los miembros que deban formar parte de cada una de las Comisiones del Consejo.
- f) Informar el nombramiento del Presidente y del Vicepresidente del Consejo de Administración, así como informar el nombramiento y el cese del Secretario y, en su caso, Vicesecretario del Consejo de Administración.
- g) Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.
- h) Examinar y organizar la sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
- i) 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá cada vez que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

En el año 2017, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido 6 veces. De manera ordinaria, en sus reuniones, la Comisión analiza las retribuciones percibidas por los miembros del Consejo de Administración.

La composición actual de este Comité, es la siguiente:

Presidente: Don Abel Linares Palacios (independiente).

Secretario: GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L. (dominical), representada por Don Ricardo Mugerza Uralde.

Vocales: Don Eladio Bezares Munilla (dominical) y Don Álvaro Videgain Muro (independiente).

La Junta General de Accionistas aprobó, en su reunión celebrada el 20 de junio 2017, la política de remuneraciones elaborada por el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para lo que ha tenido 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).

El Comité de Nombramientos y Retribuciones revisa periódicamente los sistemas de retribución, velando por su transparencia y ponderando su adecuación y sus rendimientos en relación a la responsabilidad asumida por sus miembros y las tendencias retributivas observadas en otras compañías cotizadas comparables.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

1. Consejeros ejecutivos

La Compañía sólo dispone de un Consejero Ejecutivo, en funciones de Consejero Delegado, cuya retribución fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, de devengo anual, tiene la cuantía suficiente para garantizar su competitividad en el mercado teniendo en cuenta lo habitual en empresas similares que cotizan en el mercado continuo.

Esta retribución fija se prevé en el artículo 40.2 de los Estatutos Sociales y el Artículo 25 del Reglamento del Consejo, y junto con el resto de condiciones, tanto económicas como de otra índole, pactadas entre la Empresa y el máximo ejecutivo, están contenidas en el correspondiente contrato suscrito por ambas partes.

Conforme al citado contrato, la remuneración fija anual del Consejero Ejecutivo ascenderá anualmente a la suma total de 450.000 euros brutos durante la vigencia de cada uno de los años del contrato, no previendo el mismo mecanismos de actualización de dicha retribución.

No existen otros beneficios a obtener por el Consejero Ejecutivo, ni satisfechos, en efectivo.

Según el citado artículo 40.2 de los Estatutos Sociales, los Consejeros que tengan atribuidas 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 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 a 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 celebrada el 20 de junio de 2017.

2. Consejeros no ejecutivos

Conforme a lo previsto en el artículo 40.1 de los Estatutos Sociales, los Consejeros, 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. La Junta General de Accionistas celebrada el 20 de junio de 2017 aprobó como importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros no ejecutivos en 500.000 euros.

El Consejo de Administración determinará, a su vez, 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.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones

sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

1.- Los componentes variables de los sistemas retributivos del consejero ejecutivo:

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.

a) Incentivo a Corto Plazo (ICP)

La 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.

Conforme al contrato que regula la relación entre la Compañía y el Consejero Ejecutivo, éste percibirá en concepto de incentivo anual y en virtud de su rendimiento individual y resultados de la empresa, la cantidad resultante de aplicar el 50% a la suma del salario fijo anual. Los parámetros para la obtención de dicha retribución variable serán los objetivos empresariales pactados al inicio de cada año entre el Consejo de Administración y el Consejero Ejecutivo, para su consecución en dicho año, en coherencia con el Plan Estratégico en curso.

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 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).

b) Incentivo a Largo Plazo (ILP)

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, la Junta General celebrada el 20 de junio de 2017 ha aprobado un nuevo plan de incentivo a largo plazo a favor del Consejero Delegado y determinados miembros de la Alta Dirección de ADVEO, como beneficiarios, ampliación del aprobado por la Junta General de Accionistas el 19 de noviembre de 2015, en vigor, 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, ajustado por la rentabilidad sobre el capital empleado, a una fecha también determinada.

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.

Podrán ser beneficiarios de este Plan el Consejero Delegado y aquellos Directivos de ADVEO o de las compañías que pertenezcan a su 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.

El Plan es un plan puntual no recurrente y de naturaleza extraordinaria y tendrá una duración máxima de 5 años a contar desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas.

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).

2.- Componentes Variables de la retribución de los consejeros no ejecutivos.

De acuerdo con lo dispuesto en lo dispuesto en el artículo 40.1 de los Estatutos Sociales, el componente fijo a percibir por los consejeros no ejecutivos se complementa con el abono de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y sus distintas Comisiones delegadas o consultivas, que tendrán en consideración los cargos desempeñados (Presidente, Secretario o Consejero), salvo que el Consejo de Administración establezca otra cosa. No existen otros conceptos variables. 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.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No están previstos a favor de los Consejeros sistemas de ahorro a largo plazo, jubilación o cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

En el ejercicio 2017 no se ha pagado indemnización alguna a los Consejeros que han cesado en el ejercicio de sus funciones.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Según el artículo 40.2 de los Estatutos Sociales, los Consejeros que tengan atribuidas 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 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 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 celebrada el 20 de junio de 2017. En la actualidad, el Consejero Ejecutivo está ligado a la Compañía mediante un contrato mercantil de prestación de servicios, de fecha 26 de Enero de 2016, cuyas condiciones esenciales son las siguientes:

- 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 iniciática 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.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No existe remuneración suplementaria a favor de los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existe retribución alguna en forma de anticipos, créditos y garantías, no existiendo por ello obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

El Consejero Ejecutivo es beneficiario de un seguro de vida cuya prima es satisfecha por la Sociedad que en 2017 ha ascendido a la suma de 75.18.- euros

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No existen

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos distintos de los mencionados en el presente informe.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La Junta General de Accionistas del 20 de junio de 2017 aprobó la modificación de los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, en lo relativo a la retribución de los Consejeros, con el fin de su acomodación a las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno. Partiendo de esas premisas, el Consejo definió, y también el 20 de junio de 2017, se aprobó por la Junta General una Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.

En cuanto a los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros no ejecutivos, 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. De esta manera, en la Política de Remuneraciones, respecto de los Consejeros no ejecutivos, se prevé que su remuneración consistirá en un componente fijo, sujeto a los límites aprobados por la Junta General, que se complementa con unas dietas por asistencia al Consejo y a las Comisiones delegadas y consultivas del mismo, no existiendo componentes variables o vinculados a resultados ni pagos en acciones, opciones sobre acciones o instrumentos basados en acciones.

Por su parte, respecto de los consejeros ejecutivos, en aplicación de los principios mencionados, conforme a la Política establecida, tienen derecho a percibir retribuciones 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. Asimismo, 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.

De esta manera, en la retribución de los consejeros ejecutivos se ha incidido más en los componentes variables que en el fijo, que se adecúa a los servicios y responsabilidades asumidos. A su vez, el variable tiene dos componentes: Por un lado, una retribución variable anual, vinculada a objetivos a corto plazo, que puede oscilar 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; y, por otro lado, 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, etc.

Los parámetros para la determinación del cumplimiento de los objetivos de la retribución variable anual, así como su respectiva ponderación, son 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. 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.

Los parámetros de la retribución variable anual aplicables al ejercicio 2017 y su respectiva ponderación son:

- 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, y conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General, 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.

El segundo componente variable ha sido igualmente ampliado/modificado por la Junta General de junio de 2017, complementando los parámetros de consecución no sólo con referencia al valor de la acción en un periodo determinado, ajustándolo también por la rentabilidad sobre el capital empleado. Con ello se persigue 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.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones de los consejeros aplicada durante el ejercicio 2017 no difieren de lo dispuesto en el apartado A de este informe y que básicamente se resume en lo siguiente:

1.- Estructura y Componentes de la retribución del Consejero Ejecutivo.

1.1.- Retribución dineraria fija anual:

La retribución fija de devengo anual tiene la cuantía suficiente para garantizar su competitividad en el mercado teniendo en cuenta lo habitual en empresas similares que cotizan en el mercado continuo. Las condiciones económicas y el resto de las convenidas entre la Empresa y el máximo ejecutivo, están contenidas en el correspondiente contrato mercantil de prestación de servicios suscrito por ambas partes.

1.2.- Retribución dineraria anual de naturaleza variable:

Los componentes variables en la retribución del Consejero Ejecutivo de la sociedad está compuesto por:

1.- Incentivo variable:

a) Incentivo de Corto Plazo (ICP)

b) Incentivo de Largo Plazo (ILP)

2.- Otros beneficios y compensaciones en especie.

(Ver apartados A.3 y A.4.)

En el ejercicio cerrado (2017), la retribución fija del consejero ejecutivo se ha devengado conforme al contrato suscrito entre este y la entidad, cuyas principales condiciones se encuentran incluidas en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General. Respecto del componente variable ICP, los parámetros que intervienen en su cuantificación y su ponderación, fueron aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, e incorporados a la Política de Retribuciones que fue aprobada por la Junta General de 20 de junio de 2017. Estos parámetros han sido:

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

El grado de cumplimiento de los citados parámetros ha sido objeto de seguimiento y análisis durante el ejercicio por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con toma de razón y aprobación por parte del Consejo de Administración.

Respecto del componente variable ILP, el mismo no se ha devengado, al no haber transcurrido el plazo de su vencimiento.

2.- Estructura y Componentes de la retribución de los Consejeros No Ejecutivos

2.1.- Componente Fijo:

Conforme a lo previsto en el artículo 40.1 de los Estatutos Sociales, los Consejeros, percibirán una retribución que consistirá en una asignación fija y determinada que será íntegramente satisfecha 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. La Junta General de Accionistas celebrada el 20 de junio de 2017 aprobó como importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros no ejecutivos la suma de 500.000 euros.

El consejo de administración determina 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.

De acuerdo con lo dispuesto en lo dispuesto en el artículo 40.1 de los Estatutos Sociales, el componente fijo a percibir por los consejeros no ejecutivos se complementa con el abono de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y sus distintas Comisiones delegadas o consultivas, que tendrán en consideración los cargos desempeñados (Presidente, Secretario o Consejero), salvo que el Consejo de Administración establezca otra cosa. No existen otros conceptos variables. 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.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

| Nombre | Tipología | Periodo de devengo ejercicio 2017 |
|--|---------------|------------------------------------|
| ELADIO BEZARES MUNILLA | Dominical | Desde 01/01/2017 hasta 20/06/2017. |
| LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA | Independiente | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO | Dominical | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| ALVARO VIDEGAIN MURO | Independiente | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| ABEL LINARES PALACIOS | Independiente | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| QMC DIRECTORSHIP, S.L. | Dominical | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| TORREALBA Y BEZARES, S.L. | Dominical | Desde 20/06/2017 hasta 31/12/2017. |
| GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L. | Dominical | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| BELEN MOSCOSO DEL PRADO LÓPEZ-DORIGA | Independiente | Desde 20/06/2017 hasta 31/12/2017. |
| JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ | Ejecutivo | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

| Nombre | Sueldos | Remuneración fija | Dietas | Retribución variable a corto plazo | Retribución variable a largo plazo | Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo | Indemnizaciones | Otros conceptos | Total año 2017 | Total año 2016 |
|--|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| ABEL LINARES PALACIOS | 0 | 30 | 11 | 0 | 0 | 21 | 0 | 0 | 62 | 55 |
| ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO | 0 | 30 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 33 |
| ALVARO VIDEGAIN MURO | 0 | 30 | 11 | 0 | 0 | 23 | 0 | 0 | 64 | 56 |

| Nombre | Sueldos | Remuneración fija | Dietas | Retribución variable a corto plazo | Retribucion variable a largo plazo | Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo | Indemnizaciones | Otros conceptos | Total año 2017 | Total año 2016 |
|--------------------------------------|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| BELEN MOSCOSO DEL PRADO LÓPEZ-DORIGA | 0 | 15 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 0 |
| TORREALBA Y BEZARES, S.L. | 0 | 15 | 5 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 22 | 0 |
| ELADIO BEZARES MUNILLA | 0 | 15 | 6 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 26 | 41 |
| LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA | 0 | 60 | 22 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 84 | 18 |
| GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L. | 0 | 30 | 11 | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 61 | 55 |
| QMC DIRECTORSHIP, S.L. | 0 | 30 | 11 | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 50 | 43 |
| JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ | 0 | 450 | 0 | 116 | 0 | 0 | 0 | 0 | 566 | 579 |

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

| Nombre | Retribución devengada en la Sociedad | | | | Retribución devengada en sociedades del grupo | | | | Totales | | |
|--|--------------------------------------|--|---|--|---|---|---|-------------------------------------|----------------------------|----------------------------|--|
| | Total Retribución metálico | Importe de las acciones otorgadas | Beneficio bruto de las opciones ejercitadas | Total ejercicio 2017 sociedad | Total Retribución metálico | Importe de las acciones entregadas | Beneficio bruto de las opciones ejercitadas | Total ejercicio 2017 grupo | Total ejercicio 2017 | Total ejercicio 2016 | Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio |
| ABEL LINARES PALACIOS | 62 | 0 | 0 | 62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 62 | 55 | 0 |
| ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO | 46 | 0 | 0 | 46 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 33 | 0 |
| ALVARO VIDE GAIN MURO | 64 | 0 | 0 | 64 | 0 | 0 | 0 | 0 | 64 | 56 | 0 |
| BELEN MOSCOSO DEL PRADO LÓPEZ-DORIGA | 19 | 0 | 0 | 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 0 | 0 |
| ELADIO BEZARES MUNILLA | 26 | 0 | 0 | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 | 41 | 0 |
| JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ | 566 | 0 | 0 | 566 | 0 | 0 | 0 | 0 | 566 | 579 | 0 |
| LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA | 84 | 0 | 0 | 84 | 0 | 0 | 0 | 0 | 84 | 18 | 0 |
| QMC DIRECTORSHIP, S.L. | 50 | 0 | 0 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 43 | 0 |
| GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L. | 61 | 0 | 0 | 61 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 55 | 0 |
| TORREALBA Y BEZARES, S.L. | 22 | 0 | 0 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 0 | 0 |
| TOTAL | 1.000 | 0 | 0 | 1.000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.000 | 880 | 0 |

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

La retribución de los Consejeros se encuentra regulada en los artículos 40 de los Estatutos Sociales y en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración.

Con anterioridad al ejercicio 2017, la remuneración variable de los consejeros estaba ligada a los resultados o rendimientos de la sociedad.

Sin embargo, la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de junio de 2017, aprobó 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.

La aprobación por la Junta General de Accionistas de la modificación del sistema de retribución de los Consejeros hasta entonces vigente, supuso la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones.

En este sentido se acomodó 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 se ha 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.

En el caso de los consejeros no ejecutivos, no existen mecanismos de retribución variables asociados a resultados o rendimientos de la entidad, consistiendo su remuneración en una cantidad fija complementada por dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones.

En el caso de los consejeros ejecutivos, los parámetros de la retribución variable (a corto plazo) anual aplicables al ejercicio 2017 y su respectiva ponderación, se basan en resultados y medidas de rendimiento de la entidad, aprobadas por el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, e incluidas en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General en junio de 2017. En concreto, esos parámetros aplicables al ejercicio 2017 han sido los siguientes:

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

Respecto del incentivo a largo plazo, el mismo no se ha devengado, al no haber transcurrido el plazo de su vencimiento.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

| | Número | % sobre el total |
|-----------------------|------------|------------------|
| Votos emitidos | 13.599.438 | 63,48% |

| | Número | % sobre el total |
|------------------------|------------|------------------|
| Votos negativos | 3.190 | 0,02% |
| Votos a favor | 13.595.248 | 63,46% |

| | Número | % sobre el total |
|--------------|--------|------------------|
| Abstenciones | 1.000 | 0,00% |

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

1. En relación con el apartado D.1 iv) Otros beneficios obtenidos por los Consejeros durante los ejercicios 2017 y 2016, se hace constar que al 31 de diciembre de 2016, los seguros contratados por la Sociedad para los miembros del Consejo de Administración, en concepto de "seguro de vida" están cancelados. El importe de las primas que fueron satisfechas en el ejercicio 2016 ascendió a dos mil euros.
2. En relación con el apartado D.1.a), el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con fecha 21 de marzo de 2018, ha acordado cuantificar el importe de la retribución variable a corto plazo del Consejero ejecutivo (ICP) en la suma de 116.438 Euros.
3. A efectos aclaratorios en relación con el apartado D.1.b).(i) ninguno de los Consejeros percibe ninguna retribución por su pertenencia a Consejos de otras compañías del Grupo.
4. Todos los consejeros de la sociedad han votado a favor en relación con la aprobación del presente Informe. No se han aplicado sistemas de retribución basados en acciones con ninguno de los consejeros ni otro tipo de beneficios tales como retribuciones en forma de anticipos (créditos) o garantías constituidas en favor de los consejeros ni se han realizado aportaciones a los sistemas de ahorro.
5. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elaborado el presente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que ha sido debidamente aprobado y posteriormente ratificado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión celebrada el 21 de marzo de 2018, para someterse a la votación con carácter consultivo de los accionistas de la Sociedad en la Junta General Ordinaria a celebrar en el primer semestre de 2018.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/03/2018.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No