

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2015
--	------------

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

DENOMINACIÓN SOCIAL

ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CALLE MIGUEL ÁNGEL, 11, 4 PLANTA, 28010 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 en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración.

De conformidad con lo dispuesto en el primero de los artículos mencionados, "Los Consejeros, por tal condición, percibirán una retribución que consistirá en (i) las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas y cuyo importe se mantendrá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación; así como, en su caso, (ii) una retribución consistente en una participación en las ganancias equivalente al cinco por ciento (5%) del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, dentro de los límites previstos legalmente, de la que, vez determinado el importe de la participación en las ganancias que pudiera corresponder a los Consejeros, se deducirá el importe recibido por los Consejeros en concepto de dietas de asistencia de acuerdo con lo previsto en el apartado (i) anterior. En caso de que efectuada tal operación resultara un saldo positivo, éste será el importe que efectivamente perciban los Consejeros en concepto de participación en las ganancias.

La base para determinar el importe de la retribución anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales consistente en una participación en las ganancias se calculará como la suma del Beneficio antes de Impuestos (tomado de la Cuenta de Resultados Separada Consolidada) y el Total de Ingresos y Gastos imputados directamente en el Patrimonio Neto (tomado del Estado de Resultados Global Consolidado).

Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad quedarán excluidos del sistema de retribución establecido en el apartado anterior, teniendo el derecho a percibir por el desarrollo de dichas funciones ejecutivas la retribución que determine el Consejo de Administración, que consistirá en: una cantidad fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, una cantidad complementaria variable y los sistemas de incentivos que se establezcan con carácter general para la Alta Dirección de la Sociedad, que podrán comprender entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento. Así como una parte asistencial, que incluirá los sistemas de previsión y seguro oportunos y la seguridad social. En caso de cese no debido 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 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."

El segundo de los artículos determina que: "El Consejero tendrá derecho a obtener la retribución que se fije por el Consejo de Administración con arreglo a las previsiones estatutarias y a lo acordado por la Junta General y el Consejo de Administración sobre retribución de los Consejeros.

La remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo

de la Sociedad, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables."

En el ejercicio 2015 la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 19 de noviembre de 2015 aprobó un plan de incentivos a largo plazo referenciado al incremento del valor de las acciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. para el Consejero Delegado y determinados directivos del Grupo ADVEO.

Los criterios utilizados para fijar la política de remuneración de la sociedad se desarrollan a lo largo del presente informe anual.

La importancia de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos y los criterios seguidos para determinar los diferentes componentes de su paquete retributivo serán objeto también de desarrollo en el presente informe anual.

El Consejo celebrado el 29 de Marzo de 2016 aprobó respecto a la Política de remuneración de los Consejeros no ejecutivos para el ejercicio 2016 la suspensión de la aplicación del artículo 40.1 (ii) de los Estatutos Sociales sobre participación en las ganancias equivalente al cinco por ciento (5%) del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado. Al mismo tiempo, se aprobó establecer un límite en las dietas de asistencia reguladas en el apartado (i) anterior para el ejercicio 2016 de un máximo de once dietas de asistencia a reuniones del Consejo por cada Consejero y de seis dietas como máximo para cualquiera de las comisiones del Consejo. La máxima retribución por tanto para un Consejero no ejecutivo que no sea miembro de ninguna comisión será para el 2016 de 33.000 euros.

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 2015, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido 7 veces. De manera ordinaria, en sus reuniones, la Comisión analiza las retribuciones percibidas en el trimestre precedente por los miembros del Consejo de Administración.

La composición actual de este Comité, es la siguiente:

Presidente: Don Abel Linares Palacios.

Secretario: Gestión de Inversiones RIMUSA, S.L., representada por Don Ricardo Muguerza Uralde.

Vocales: Don Eladio Bezares Munilla y Don Álvaro Videgain Muro.

Tras la revisión y aprobación en el año 2013 de la política de remuneraciones (para lo que se contó con el asesoramiento de la consultora internacional de RR.HH. HAY Group y la Dirección Corporativa de RR.HH. de la sociedad), ésta ha permanecido invariable durante el ejercicio 2015.

No obstante, en la labor constante de revisión que de los sistemas de retribución realiza la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, éste ha contado con el asesoramiento permanente de la Dirección Corporativa de RR.HH. de la sociedad, que ha asistido regularmente a las sesiones de la Comisión.

Debido a la importancia que para nuestros accionistas tiene la política de remuneraciones, en el proceso de definición y aprobación, intervienen diferentes órganos de gestión de la compañía. La definición de la política de remuneración de la compañía se inicia en el seno del Comité de Nombramientos y Retribuciones en el que se supervisan las principales líneas de las remuneraciones de los consejeros y la alta dirección de la Compañía, elevándose para su aprobación al Consejo de Administración. Asimismo, 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

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 del Alta Dirección 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 (sin actualización).

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.

El derecho a percibir dietas por asistencia a reuniones del Consejo y sus Comisiones o por el desempeño del cargo de Presidente o miembro de dichas Comisiones, conforme al artículo 40.1 de los Estatutos Sociales deberá ser aprobado por acuerdo de la Junta General de Accionistas y exclusivamente para los Consejeros que no desempeñan funciones ejecutivas.

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
--

Componentes Variables de la retribución del Consejero Ejecutivo

Los componentes variables en la retribución del Consejero Ejecutivo de la sociedad están compuestos por:

1.- Incentivo variable:

a) Incentivo de Corto Plazo (ICP).

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.

b) Incentivo de Largo Plazo (ILP).

La Junta General de Accionistas en su reunión de 19 de Noviembre de 2016 acordó a los efectos de lo previsto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital y demás legislación aplicable, la participación del Consejero Delegado y de determinados directivos de Adveo Group International, S.A. en un Plan de Incentivos a Largo Plazo en acciones, en virtud del cual los Beneficiarios pueden percibir, en una fecha cierta y siempre que se cumplan determinados requisitos, un determinado importe en metálico referenciado al incremento del valor de las acciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. a una fecha también determinada (en adelante el "Plan"), con arreglo a las siguientes características básicas:

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

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

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

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

El derecho a la percepción del Incentivo se devengará sólo en caso que la rentabilidad obtenida por acción supere un determinado porcentaje anual acumulativo del Valor Inicial considerado, a establecer por el Consejo de Administración. En caso que se supere dicho umbral, se tendrá en consideración para el cálculo del incentivo la totalidad del rendimiento obtenido por cada acción de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. durante el periodo de vigencia del Plan.

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

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

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

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

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

Incentivo = Número de derechos x (Valor Final – Valor Inicial) donde:

Valor Inicial se corresponde con el importe del valor medio de cotización de la acción de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. en la Bolsa de Valores de Madrid (Sistema de Interconexión Bursátil– Mercado Continuo o su equivalente que le pueda sustituir en cada momento) en el período comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de septiembre de 2015), que se ha situado en 7,4191 Euros.

Valor Final es igual al valor medio de cotización de la acción de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. en la Bolsa de Valores de Madrid (Sistema de Interconexión Bursátil– Mercado Continuo o su equivalente que le pueda sustituir en cada momento) en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2019 y el 31 de diciembre de 2019 (o el plazo equivalente del año 2020, en

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

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

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

En consecuencia, en el supuesto de que antes de la fecha de terminación del Plan (31 de diciembre de 2019 ó 2020, según sea el caso), los Beneficiarios extinguieran su relación mercantil o laboral con el Grupo ADVEO, se entenderá extinguido automática e irrevocablemente el derecho a percibir la remuneración a que se refiere la presente propuesta. No obstante lo anterior, cuando la extinción de la relación mercantil o laboral de los Beneficiarios tenga lugar por causa de fallecimiento o invalidez permanente de los Beneficiarios, en cuyo caso, y siempre y cuando se cumplan las demás condiciones para el devengo del Incentivo, los Beneficiarios, o sus causahabientes, percibirán de forma anticipada, en dicha fecha de extinción de la relación, la remuneración pendiente proporcional al tiempo transcurrido desde el inicio del Plan y hasta la extinción de la relación,

tomando como Valor Final de referencia, mutatis mutandi, la media del valor de cotización de las acciones en los tres meses precedentes a la fecha de extinción.

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

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

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

2.- Otros beneficios y compensaciones en especie.

El Presidente del Consejo de Administración tiene derecho a la utilización de un vehículo de empresa, cuyo coste ha supuesto a la Compañía, en el ejercicio 2015, el importe de 14.005,92€.

Componentes Variables de la retribución de los Consejeros No Ejecutivos

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 de los Estatutos Sociales los Consejeros no ejecutivos, sea cual sea la clase a la que pertenezcan, percibirán las dietas de asistencia que la Junta General de Accionistas fije para cada ejercicio, así como una retribución consistente en una participación en las ganancias equivalente al cinco por ciento del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, dentro de los límites previstos en el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital. Una vez determinado el importe de la participación en las ganancias, de dicho importe se deducirán las cantidades recibidas por los Consejeros en concepto de dietas y, si resultase un saldo positivo, éste será el importe que efectivamente perciban los Consejeros en concepto de participación en las ganancias.

La base para determinar la retribución conjunta del Consejo de Administración consistente en una participación en las ganancias se calculará como la suma del Beneficio antes de Impuestos (tomado de la Cuenta de Resultados Separada Consolidada) y el Total de Ingresos y Gastos imputados directamente en el Patrimonio Neto (tomado del Estado de Resultados Global Consolidado).

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 2015 no se ha pagado indemnización alguna a los Consejeros que han cesado en el ejercicio de sus funciones.

No obstante en el momento de emisión del presente informe está pendiente de resolución el litigio planteado por el anterior Consejero delegado de la Sociedad, reclamación que asciende aproximadamente a la cantidad de 1,7 millones de euros.

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

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, de duración hasta la aprobación de las cuentas del ejercicio 2019, con plena dedicación, con una retribución con un componente fijo anual, un componente variable del 50% del salario fijo anual (cuyos parámetros de cálculo se pactan al inicio de cada año entre el ejecutivo y el Consejo, en coherencia con el Plan Estratégico en curso).

Se ha pactado una indemnización a favor del Consejero Ejecutivo para el caso de que el contrato se extinguiese, sin justa causa por la empresa, y que ascenderá: i) si se produce antes del 28 de febrero de 2017 a una cantidad total equivalente a nueve mensualidades de la retribución anual fija y de la retribución variable; ii) si se produce después del 1 de marzo de 2017 a una cantidad total equivalente a tres mensualidades de la retribución anual fija y de la retribución variable, y todo ello tras los descuentos y retenciones que, en aplicación de la normativa vigente en el momento de la extinción, proceda efectuar. Producida la extinción del contrato por el vencimiento del mismo, al Consejero Ejecutivo no tendrá derecho a indemnización alguna.

Existe igualmente un pacto de no competencia para después de extinguido el Contrato con el Consejero Ejecutivo, que supone que una vez extinguido el Contrato de Alta Dirección, y durante un plazo de un año tras la finalización del Contrato, el Consejero Ejecutivo no podrá prestar servicios ni directa ni indirectamente, ni por cuenta propia o ajena, ni por sí, ni por terceros, a cualquier empresa que opere en cualquier país en que la Empresa esté presente, o en el que a la extinción del presente Contrato tenga previsto estarlo y cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman el Grupo empresarial ADVEO.

La retribución fija del Consejero Ejecutivo incluye la compensación económica de dicho pacto de no competencia postcontractual

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

Los consejeros son beneficiarios de un seguro de vida cuya prima satisface la Sociedad y que en 2015 ha ascendido a 3.065,40€. El Consejero Ejecutivo es beneficiario de un seguro de vida cuya prima es satisfecha por la Sociedad que en 2015 ha ascendido a la suma de 349,80€.

Asimismo, el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Ejecutivo tienen derecho a la utilización de un vehículo de empresa, cuyo coste ha supuesto a la Compañía, en el ejercicio 2015, la suma de 14.005,92€ y 4.415,76€, respectivamente.

El coste de la utilización del vehículo de empresa hasta la fecha de su cese por parte del Consejero Delegado saliente D. Millán Álvarez- Miranda, supuso un coste para la sociedad de 5.519,70€.

El Presidente del Consejo de Administración ha disfrutado también en el ejercicio 2015 de un seguro de salud, cuyo coste ha supuesto a la compañía la suma de 6.573,24€.

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

1.- Consejero Ejecutivo

La remuneración variable anual está vinculada al desempeño al desempeño en relación con parámetros de tipo comercial, financiero y de responsabilidad social corporativa.

La evaluación del desempeño corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

La remuneración a largo plazo fue aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 19 de noviembre de 2015 ligada al incremento del valor de las acciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A., alineando de esta manera el interés del equipo directivo con el de los accionistas, y fomentando la retención temporal de talento en la Sociedad.

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

2.- Consejeros no ejecutivos

No existe sistema de remuneración al existir dietas de asistencia a reuniones tanto del Consejo como de las Comisiones fijadas por la Junta de Accionistas.

La parte variable viene determinada por lo dispuesto en el artículo 40.1 (ii) de los Estatutos Sociales que determina que consistirá en una participación en las ganancias equivalente al cinco por ciento (5%) del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, dentro de los límites previstos legalmente, de la que, vez determinado el importe de la participación en las ganancias que pudiera corresponder a los Consejeros, se deducirá el importe recibido por los Consejeros en concepto de dietas de asistencia de acuerdo con lo previsto en el apartado (i) anterior. En caso de que efectuada tal operación resultara un saldo positivo, éste será el importe que efectivamente perciban los Consejeros en concepto de participación en las ganancias.

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

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.

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

2.1.- Componente Fijo:

El importe del componente fijo de la retribución de los Consejeros no ejecutivos consiste en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones. Su importe fue fijado por la Junta General de Accionistas en su reunión de 30 de mayo de 2014, y no fue modificado por la Junta General del año 2015.

Ver apartado A.3.

2.2.- Componentes Variables:

El importe del componente variable de la retribución de los Consejeros no ejecutivos consiste, según el artículo 40 de los Estatutos Sociales, consiste en una participación en las ganancias equivalente al cinco por ciento (5%) del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, dentro de los límites previstos legalmente, de la que, vez determinado el importe de la participación en las ganancias que pudiera corresponder a los Consejeros, se deducirá el importe recibido por los Consejeros en concepto de dietas de asistencia de acuerdo con lo previsto en el apartado (i) anterior. En caso de que efectuada tal operación resultara un saldo positivo, éste será el importe que efectivamente perciban los Consejeros en concepto de participación en las ganancias.

La base para determinar el importe de la retribución anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales consistente en una participación en las ganancias se calculará como la suma del Beneficio antes de Impuestos (tomado

de la Cuenta de Resultados Separada Consolidada) y el Total de Ingresos y Gastos imputados directamente en el Patrimonio Neto (tomado del Estado de Resultados Global Consolidado).

Corresponde la determinación del importe de dicho componente variable a la Junta General, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
MILLÁN ÁLVAREZ-MIRANDA NAVARRO	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 05/06/2015.
XABIER ARRATIBEL IMAZ	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 17/10/2015.
FRANCISCO JAVIER DIAZ MARROQUÍN	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 17/10/2015.
PABLO IGARTUA MORENO	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 26/06/2015.
JUAN ANTONIO HERNÁNDEZ-RUBIO MUÑOYERRO	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ELADIO BEZARES MUNILLA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	Ejecutivo	Desde 19/11/2015 hasta 31/12/2015.
ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO	Dominical	Desde 26/06/2015 hasta 31/12/2015.
GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ABEL LINARES PALACIOS	Independiente	Desde 26/06/2015 hasta 31/12/2015.
IRENE CANO PIQUERO	Independiente	Desde 19/11/2015 hasta 31/12/2015.
ALVARO VIDEGAIN MURO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.

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 2015	Total año 2014
JUAN ANTONIO HERNÁNDEZ-RUBIO MUÑOYERRO	0	0	147	0	0	0	0	0	147	83

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 2015	Total año 2014
ELADIO BEZARES MUNILLA	0	0	90	0	0	0	0	0	90	55
ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO	0	0	20	0	0	0	0	0	20	0
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	0	0	92	0	0	0	0	0	92	62
GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	0	0	110	0	0	0	0	0	110	72
IRENE CANO PIQUERO	0	0	6	0	0	0	0	0	6	0
ABEL LINARES PALACIOS	0	0	29	0	0	0	0	0	29	0
ALVARO VIDEGAIN MURO	0	0	76	0	0	0	0	0	76	38
XABIER ARRATIBEL IMAZ	0	0	45	0	0	0	0	0	45	29
FRANCISCO JAVIER DIAZ MARROQUÍN	0	0	49	0	0	0	0	0	49	33
PABLO IGARTUA MORENO	0	0	34	0	0	0	0	0	34	29
MILLÁN ÁLVAREZ-MIRANDA NAVARRO	0	181	0	0	0	0	0	0	181	435
JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	0	150	0	75	0	0	0	0	225	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
ELADIO BEZARES MUNILLA	0	0	0	0
JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	0	0	0	0
ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO	0	0	0	0
GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	0	0	0	0
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	0	0	0	0
ALVARO VIDEGAIN MURO	0	0	0	0
ABEL LINARES PALACIOS	0	0	0	0
IRENE CANO PIQUERO	0	0	0	0
JUAN ANTONIO HERNÁNDEZ-RUBIO MUÑOYERRO	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER DIAZ MARROQUÍN	0	0	0	0
XABIER ARRATIBEL IMAZ	0	0	0	0
PABLO IGARTUA MORENO	0	0	0	0
MILLÁN ÁLVAREZ-MIRANDA NAVARRO	45	0	45	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JUAN ANTONIO HERNÁNDEZ-RUBIO MUÑOYERRO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay	No hay
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
1	0	No Hay	No Hay

ELADIO BEZARES MUNILLA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay	No Hay
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	No hay	No Hay

JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay	No hay
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	No hay	No Hay

ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay	No hay
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	No hay	No Hay

GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay	No hay

GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.			
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	No hay	No Hay

QMC DIRECTORSHIPS, S.L.			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos
0,00	No Hay		No Hay
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	No Hay	No Hay

ALVARO VIDEAIN MURO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos
0,00	No hay		No hay
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014

ALVARO VIDEGAIN MURO			
0	0	No hay	No Hay

ABEL LINARES PALACIOS					
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos					
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos	
0,00		No hay		No hay	
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros			
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015		Ejercicio 2014	
0	0	No hay		No Hay	

IRENE CANO PIQUERO					
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos					
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos	
0,00		No hay		No hay	
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros			
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015		Ejercicio 2014	
0	0	No hay		No Hay	

FRANCISCO JAVIER DIAZ MARROQUÍN			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay.	No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	No hay.	No hay.

PABLO IGARTUA MORENO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay.	No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	No hay.	No hay.

XABIER ARRATIBEL IMAZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos

XABIER ARRATIBEL IMAZ			
0,00		No hay.	No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	No hay.	No hay.

MILLÁN ÁLVAREZ-MIRANDA NAVARRO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay.	No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	3	No hay.	No hay.

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 €)

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 2015	Total año 2014
JUAN ANTONIO HERNÁNDEZ-RUBIO MUÑOYERRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ELADIO BEZARES MUNILLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALVARO VIDEGAIN MURO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ABEL LINARES PALACIOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IRENE CANO PIQUERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JUAN ANTONIO HERNÁNDEZ-RUBIO MUÑOYERRO	147	0	0	147	0	0	0	0	147	83	0
ELADIO BEZARES MUNILLA	90	0	0	90	0	0	0	0	90	55	0
GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	110	0	0	110	0	0	0	0	110	72	0
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	92	0	0	92	0	0	0	0	92	62	0
ALVARO VIDEGAIN MURO	76	0	0	76	0	0	0	0	76	38	0
ABEL LINARES PALACIOS	29	0	0	29	0	0	0	0	29	0	0
JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	225	0	0	225	0	0	0	0	225	0	0
IRENE CANO PIQUERO	6	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0
ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO	20	0	0	20	0	0	0	0	20	0	0
MILLÁN ÁLVAREZ-MIRANDA NAVARRO	181	0	0	181	0	0	0	0	181	435	0
XABIER ARRATIBEL IMAZ	45	0	0	45	0	0	0	0	45	29	0
FRANCISCO JAVIER DIAZ MARROQUÍN	49	0	0	49	0	0	0	0	49	33	0
PABLO IGARTUA MORENO	34	0	0	34	0	0	0	0	34	29	0
TOTAL	1.104	0	0	1.104	0	0	0	0	1.104	836	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.

Debido a la ausencia de resultado en el ejercicio 2014, los Consejeros no Ejecutivos no han percibido en 2015 ninguna retribución variable, habiéndose limitado su retribución a las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones, en los importes fijados por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Las circunstancias acaecidas durante el ejercicio 2015 en la marcha de la Sociedad (cese del anterior Consejero Delegado, problemas técnicos y operativos acontecidos en la implantación de la nueva plataforma de gestión integrada, etc.) han requerido una mayor frecuencia en las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones, por lo que tanto el número de reuniones como la retribución fija de los miembros de dichos órganos (dietas de asistencia) se han incrementado de manera significativa respecto de las devengadas en el ejercicio anterior (aproximadamente un 24% más).

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	7.964.587	61,59%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	7.964.587	61,59%
Abstenciones	0	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.

I.- En relación con el apartado D.1 iv) Otros beneficios obtenidos por los Consejeros durante los ejercicios 2015 y 2014, a continuación se detallan los importes satisfechos por la Sociedad por Seguros de Vida.

Primas de seguros de vida (en €)

JUAN ANTONIO HERNÁNDEZ-RUBIO MUÑOYERRO: Los importes satisfechos en 2015 y 2014 fueron 1.097€ y 539€ respectivamente.

ELADIO BEZARES MUNILLA: Los importes satisfechos en 2015 y 2014 fueron 206€ y 119€ respectivamente.

JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ: El importe satisfecho en 2015 fue 350€.

ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO: El importe satisfecho en 2015 fue 240€.

GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.: Los importes satisfechos en 2015 y 2014 fueron 169€ y 101€ respectivamente.

QMC DIRECTORSHIPS, S.L.: Los importes satisfechos en 2015 y 2014 fueron 192€ y 112€ respectivamente.

ALVARO VIDEGAIN MURO: Los importes satisfechos en 2015 y 2014 fueron 732€ y 405€ respectivamente.

ABEL LINARES PALACIOS: El importe satisfecho en 2015 fue 350€.

IRENE CANO PIQUERO: El importe satisfecho en 2015 fue 80€.

FRANCISCO JAVIER DIAZ MARROQUÍN: El importe satisfecho en 2014 fue 332,39€.

XABIER ARRATIBEL IMAZ: El importe satisfecho en 2014 fue 96,16€.

PABLO IGARTUA MORENO: El importe satisfecho en 2014 fue 436,51€.
MILLÁN ÁLVAREZ-MIRANDA NAVARRO: El importe satisfecho en 2014 fue 3.252,92€.

II.- La sociedad ha pagado en concepto de gastos por desplazamiento y estancia para la asistencia a los Consejos de Administración y sus diferentes Comisiones el importe de 18.751,92€.

III.- Como ya se ha informado en el apartado D.2 anterior, las circunstancias acaecidas durante el ejercicio 2015 en la marcha de la Sociedad han requerido una mayor frecuencia en las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones, por lo que tanto el número de reuniones como la retribución fija de los miembros de dichos órganos (dietas de asistencia) se han incrementado de manera significativa respecto de las devengadas en el ejercicio anterior.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 29/03/2016.

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

Sí

No