

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2018 ]

CIF: [ A-28414811 ]

Denominación Social:

[ **ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A.** ]

Domicilio social:

[ C/MIGUEL ANGEL, 11 MADRID ]

### A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

**A.1.** Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

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:

- 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.
- Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- 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.
- 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.
- Informar el nombramiento de los miembros que deban formar parte de cada una de las Comisiones del Consejo.
- 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.
- Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.
- 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.
- 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.

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.

En la determinación de la política de remuneraciones no ha intervenido ningún asesor externo.

En todo caso, la política de remuneraciones de la sociedad a aplicar durante el presente ejercicio queda condicionada y superada por la situación de concurso de la compañía, declarado con fecha 14 de diciembre de 2018 por el Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Madrid (autos 1671/2018).

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Con fecha 17 de diciembre de 2018 la Sociedad ha sido declarada en concurso de acreedores, lo que condicionará en todo caso la aplicación de la política vigente de remuneraciones. Como consecuencia de lo anterior, no es previsible que se devenguen componentes variables de la retribución de los consejeros de la Sociedad

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

Con fecha 13 de diciembre de 2018 la Sociedad ha sido declarada en concurso de acreedores, lo que condicionará en todo caso y previsiblemente deroga la aplicación de la política vigente de remuneraciones.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los 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.

Respecto del importe efectivo que se devengará de tal retribución dependerá de la evolución del concurso de la Sociedad.

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

El paquete retributivo del consejero ejecutivo se completa 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, cuya prima, abonada por la Sociedad, ascendió en el año 2018 a 20.264,04 euros.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Dada la situación concursal de la Sociedad no es previsible que se devenguen componentes variables de la retribución de los consejeros de la Sociedad.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Los consejeros en su condición de tales no participan en esquemas de ahorro o previsión social.

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Los consejeros en su condición de tales no perciben indemnizaciones o pagos por terminación de sus funciones como tales.

- 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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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, y está condicionado por el devenir del concurso de acreedores en que está inmersa la Sociedad. 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. No es de prever, dado el concurso de la Sociedad, que se devengue retribución variable. 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. No es de prever, dado el concurso de la Sociedad, que se devengue este incentivo.
- 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 persuadirlos para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor, trabajador o colaborador de la Empresa para que extingan su relación con la misma.En caso de incumplimiento, el Consejero Delegado deberá abonar a la Sociedad, adicionalmente a los daños y perjuicios ocasionados, el importe de una anualidad de la retribución fija. La retribución fija del Consejero Delegado incluye la posible remuneración del pacto de no competencia, no existiendo previsión específica al respecto en el contrato.
- Plazo de preaviso: el plazo de preaviso para la terminación del contrato, tanto a iniciativa de la Sociedad como del Consejero Delegado, es de 3 meses, salvo que concurra justa causa para la terminación inmediata. No obstante, este derecho a preaviso ha sido expresamente renunciado por el Consejero Delegado en fecha 26 de febrero de 2019.
- 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.

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

No se prevé el devengo de cualquier otra remuneración suplementaria por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

- **Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.**

N/A

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No se prevé cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

**A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

No se ha aprobado ni se someterá a decisión de la Junta General una nueva política de remuneraciones.

La aplicación de la política de remuneraciones queda supeditada a la situación de concurso de la Sociedad.

**A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

[http://www.adveo.com/sites/default/files/node\\_report/politica\\_de\\_remuneraciones.pdf](http://www.adveo.com/sites/default/files/node_report/politica_de_remuneraciones.pdf)

**A.4.** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El accionariado de la Sociedad, a la vista del voto emitido en la Junta de Accionistas, está conforme con la política de remuneraciones así como su aplicación, teniendo en cuenta la situación de la Sociedad y que la remuneración de los consejeros es apropiada, teniendo en consideración la situación de la Sociedad, no habiéndose devengado la parte proporcional a los beneficios de la Sociedad (al no haberlos) y haberse limitado el número de asistencias retribuidas a sesiones del Consejo y sus Comisiones, pese a haberse multiplicado el número de éstas.

## **B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

**B.1.** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

En el año 2018, 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 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).

La Comisión 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.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elabora la propuesta, que posteriormente se eleva para su aprobación por el Consejo de Administración, de los componentes variables a corto plazo de la retribución del consejero delegado y el resto de la organización.

No se han utilizado servicios de asesores externos.

**B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

La política retributiva del Consejo de Administración establece (i) una retribución variable a favor de los consejeros no ejecutivos, consistente en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones, y (ii) conceptos retributivos variables asociados a la marcha del negocio aplicables exclusivamente a aquellos consejeros que sean ejecutivos y a su imagen y semejanza se aplican a la primera línea directiva de la compañía.

En el caso de los consejeros no ejecutivos, los límites cuantitativos al número de asistencias retribuidas no ha supuesto una merma en la entrega por parte de los consejeros, siendo relevante el número de sesiones celebradas que no han sido remuneradas.

La importancia relativa entre los componentes fijos y variables es sustancial en el caso de los consejeros ejecutivos, habida cuenta de que la aplicabilidad y el devengo de los conceptos variables es muy exigente y por lo tanto esos conceptos variables, aunque sean relativamente elevados, exigen un elevado nivel de cumplimiento para su logro.

Los objetivos sobre los que se basan los planes de retribución variable, ya sean anuales o plurianuales, son en todo caso objetivos de generación de valor para la compañía, medibles y tangibles en función de parámetros financieros. Hasta la fecha se ha entendido que los parámetros financieros son objetivos y es la mejor forma de determinar la activación de dichas retribuciones.

La Sociedad no ha considerado necesario hasta la fecha la inclusión de medidas de diferimiento del pago o de devolución de retribuciones indebidamente abonadas, porque entiende por todo lo antedicho que sus sistema es suficientemente objetivo.

Las medidas para evitar los conflictos de interes en el marco de la consecución de objetivos son transversales y descienden desde el Consejo de Administración igualmente de la políticas en materia ética, de cumplimiento así como en los sistemas organizativos de la Sociedad.

**B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.**

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano encargado de verificar el cumplimiento de la Política de Remuneraciones aplicada en el ejercicio 2018.

En este sentido, en cuanto a la remuneración de los Consejeros por su condición de tal, se verificaron los importes acordados por el Consejo de Administración de 20 de junio de 2017, y se comprobó que los mismos no superaban el importe máximo anual de 500.000 euros vigente.

La retribución obtenida por los Consejeros en su condición de tal no está vinculada a la obtención de resultados u otras medidas de rendimiento.

Del mismo modo, en cuanto a la remuneración fija de los Consejeros con funciones ejecutivas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado el cumplimiento de lo establecido en la Política de Remuneraciones y en el contratos suscrito con el Consejero Ejecutivo en cuanto a su naturaleza e importe.

En lo que se refiere a la retribución variable anual de los Consejeros con funciones ejecutivas, las variaciones en el rendimiento de la Sociedad han influido en la variación de las remuneraciones de los Consejeros en tanto en cuanto esta remuneración se basa en criterios objetivos de carácter económico-financieros y por tanto, la situación concursal de la Sociedad ha deparado que dichos conceptos variables asociados a resultados de la Sociedad no se hayan devengado. Respecto de aquellos criterios objetivos de carácter no económico-financiero, con un peso mínimo en la retribución variable, su verificación se ha realizado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

**B.4. 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	12.957.062	60,48
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.660	0,01
Votos a favor	12.955.245	99,99
Abstenciones	157	0,00

**Observaciones**

**B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.**

La remuneración de los Consejeros por su condición de tal consiste exclusivamente en una remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración y por la pertenencia a alguna de sus Comisiones, tal y como establece la Política de Remuneraciones. No se contempla ningún otro componente fijo en la remuneración de los Consejeros por su condición de tal. Dicha remuneración fue determinada por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 20 de junio de 2017, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, manteniendo los mismos importes en el ejercicio 2018.

Dada la situación de concurso de la compañía, y estableciendo la vigente política de remuneraciones el devengo semestral de las mismas, no se ha procedido al abono de los consejeros de la retribución fija correspondiente al segundo semestre del año 2018, por importe total de 151.500 euros.

**B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.**

El sueldo del consejero ejecutivo no se ha modificado durante este ejercicio con respecto del anterior en sus componentes fijos. Respecto de los variables, se han visto reducidos considerablemente al haber sido afectados los objetivos económico-financieros, que suponen el 90% de dichos componentes variables, por la situación de la compañía (ver apartado B.7 de este informe).

**B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.**

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información



sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Para los consejeros ejecutivos, la retribución variable a corto plazo representa 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.

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 2018 y su respectiva ponderación se detallan a continuación:

- EBITDA Grupo: 55%.
- Firma la financiación puente de 30 M €: 25%
- Objetivos específicos (venta 50% activos inmobiliarios disponibles): 10%
- Evaluación individual: 10%

Estos objetivos y métricas representaban, para el ejercicio 2018, un balance adecuado entre aspectos financieros y operativos de la Sociedad.

Para el ejercicio 2018, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha determinado que el grado de consecución de objetivos por el consejero delegado se sitúa en el 10%.

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).

Para los consejeros no ejecutivos, de acuerdo con 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.

### Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

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.

La Junta General celebrada el 20 de junio de 2017 aprobó 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).

**B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.**

No se ha producido el supuesto para la reducción o reclamación de la devolución de componentes variables tal y como se especifica en el enunciado.

**B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

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.

**B.10.** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

En el ejercicio 2018 no se ha pagado indemnización alguna a los Consejeros que han cesado en el ejercicio de sus funciones.

**B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

No han existido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos ni se han firmado nuevos contratos con consejeros ejecutivos.

**B.12.** Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

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.

**B.14.** Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

No existe remuneración en especie.

**B.15.** Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

N/A

**B.16.** Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

[ N/A ]

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don ABEL LINARES PALACIOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ALVARO VIDEGAIN MURO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 28/06/2018
Doña BELEN MOSCOSO DEL PRADO LÓPEZ-DÓRIGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JAVIER MARTÍN GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 28/06/2018 hasta 31/12/2018
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
TORREALBA Y BEZARES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018

**C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don ABEL LINARES PALACIOS	30.000	27.600	7.500						65.100	62.000

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO	30.000	21.000							51.000	46.000
Don ALVARO VIDEGAIN MURO	15.000	14.800	3.750						33.550	64.000
Doña BELEN MOSCOSO DEL PRADO LÓPEZ-DÓRIGA	30.000	7.000	1.500						38.500	19.000
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	60.000	35.200	3.000						98.200	84.000
GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	30.000	29.600	6.000						65.600	61.000
Don JAVIER MARTÍN GARCÍA	15.000	16.000	3.750						34.750	
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	30.000	21.200	3.000						54.200	50.000
TORREALBA Y BEZARES, S.L.	30.000	17.200	3.000						50.200	22.000
Don JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	450.000				45.000				495.000	

### Observaciones

De las cantidades consignadas en el cuadro, el importe de 248.500 euros, correspondientes a retribuciones (tanto componente fijo como dietas de asistencia a reuniones del Consejo y Comisiones) del segundo semestre de 2018, si bien se han devengado, no ha sido abonado a los consejeros por razón de la situación concursal de la Sociedad. Igualmente, el importe de la retribución variable del Consejero ejecutivo (45.000€) si bien se ha devengado, no ha sido abonado, ante la situación concursal de la Sociedad.

### ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ABEL LINARES PALACIOS	Concepto	
Don ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO	Concepto	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALVARO VIDEGAIN MURO	Concepto	
Doña BELEN MOSCOSO DEL PRADO LÓPEZ-DÓRIGA	Concepto	
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	Concepto	
GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	Concepto	
Don JAVIER MARTÍN GARCÍA	Concepto	
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	Concepto	
TORREALBA Y BEZARES, S.L.	Concepto	
Don JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	Concepto	

### Observaciones

[ ]

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Sin datos										



Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don ABEL LINARES PALACIOS								
Don ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO								
Don ALVARO VIDEGAIN MURO								
Doña BELEN MOSCOSO DEL PRADO LÓPEZ-DÓRIGA								
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA								
GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.								
Don JAVIER MARTÍN GARCÍA								
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.								
TORREALBA Y BEZARES, S.L.								
Don JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ								

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don ABEL LINARES PALACIOS	65				65					
Don ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO	51				51					
Don ALVARO VIDEGAIN MURO	34				34					
Doña BELEN MOSCOSO DEL PRADO LÓPEZ-DÓRIGA	38				38					
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	98				98					
GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	66				66					
Don JAVIER MARTÍN GARCÍA	35				35					

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	54				54					
TORREALBA Y BEZARES, S.L.	50				50					
Don JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	495				495					
<b>TOTAL</b>	<b>986</b>				<b>986</b>					

### Observaciones

De las cantidades consignadas en el cuadro, el importe de 248.500 euros, correspondientes a retribuciones (tanto componente fijo como dietas de asistencia a reuniones del Consejo y Comisiones) del segundo semestre de 2018, si bien se han devengado, no ha sido abonado a los consejeros por razón de la situación concursal de la Sociedad. Asimismo, la retribución variable a corto plazo del Consejero ejecutivo (por importe de 45.000€) se ha devengado, pero por razón de la situación concursal de la Sociedad, no se ha abonado.

**D. 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.

Como se ha consignado en el apartado C.1.A (i) de este informe, las retribuciones de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos), tanto las correspondientes a retribución fija como dietas de asistencia a reuniones del Consejo y sus Comisiones, por importe total de 248.500 euros, si bien se han devengado, no han sido abonadas a los consejeros por razón de la situación concursal de la Sociedad.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

30/04/2019

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

- Si  
 No