

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2014

**C.I.F.**

A-28414811

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

MIGUEL ANGEL, 11, 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 32 de los Estatutos Sociales y en el artículo 27 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 (ii) 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 que pudiera corresponder a los Consejeros según lo previsto en el apartado (ii) anterior, de dicho importe se deducirá la remuneración en concepto de dietas que perciban los Consejeros de acuerdo con lo previsto en el apartado (i) anterior 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)."

Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad quedarán excluidos del sistema de retribución establecido en los párrafos anteriores, rigiéndose sus retribuciones por lo dispuesto en el apartado 32.2 siguiente, que dice que: "Los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con ésta, tendrán el derecho a percibir una retribución por la prestación de estas funciones, 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."

No han existido cambios respecto de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio anterior. Al no existir opciones concedidas, no ha habido modificaciones de las condiciones de ejercicio de las mismas.

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.

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. 34 de los Estatutos Sociales y en el Art. 16 del Reglamento del Consejo de Administración que, a su vez, incorporan las recomendaciones relativas a estos comités contenidas en la Ley 44/2002 de Reforma del Sistema Financiero. 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 34 de los Estatutos Sociales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá las siguientes responsabilidades básicas:

- a) formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y la selección de candidatos;
- b) elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros para que éste proceda directamente a designarlos (cooptación) o las haga suyas para someterlas a la decisión de la Junta;
- c) proponer al Consejo de Administración los miembros que deban formar parte de cada una de las Comisiones;
- d) proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y alta dirección;
- e) revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos;
- f) velar por la transparencia de las retribuciones;
- g) informar en relación a las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de intereses y, en general, sobre las materias contempladas en el Capítulo IX del Reglamento del Consejo de Administración.

La Comisión deberá considerar las sugerencias que le hagan llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá cada vez que el Consejo o su Presidente soliciten 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 todo caso, se reunirá una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los Consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual. En el año 2014, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido 4 veces.

La composición actual de este Comité, es la siguiente:

Presidente: Don Eladio Bezares Munilla.

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

Vocales: Don Pablo Igartua Moreno y Don Xabier Arratibel Imaz.

Todos los componentes son consejeros dominicales de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A.

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 2014. 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 32.2 de los Estatutos Sociales y el Artículo 27 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 Alto Directivo ascenderá anualmente a la suma total de 369.750€, que será actualizada anualmente de forma automática en el mismo porcentaje en que varíe el IPC conjunto nacional.

Otros beneficios a obtener por el Alto Directivo, no satisfechos en efectivo, y a los que tendrá derecho, en tanto mantenga su condición y categoría, son (i) seguro de vida, cuya prima es satisfecha por la Compañía, cuyo importe en 2014 ha ascendido a la suma de 3.252,92€; (ii) seguro de salud familiar para él, su cónyuge y descendientes a su cargo en las condiciones que la Empresa tiene acordadas con la compañía Sanitas, cuyo importe en el año 2014 ha sido de 5.008,48€; (iii) plan de ahorro al que la empresa aporta una dotación de 15.000€ cada año de duración del Contrato (no implantado en el año 2014); y (iv) coche de empresa, con mantenimiento, seguro y combustible con cargo íntegramente a la empresa, por importe en el año 2014 de 16.029,21€.

Según el citado artículo 32.2 de los Estatutos Sociales, los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con ésta, tendrán el derecho a percibir una retribución por la prestación de estas funciones, que consistirá única y exclusivamente en (i) la percepción de la remuneración fija mencionada; (ii) la percepción de 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 (iii) 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.

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 32.1 de los Estatutos Sociales, está reservado exclusivamente a 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 otorgan.
- 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.

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

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. Para el ejercicio 2014, el peso del rendimiento individual se estableció en el 30%, y el 70% restante se vincula a objetivos financieros de la Compañía (EBT y Cash Flow).

b) Incentivo de Largo Plazo (ILP).

La Junta General de Accionistas en su reunión de 22 de Junio de 2013 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 de Adveo Group International, S.A. en el Plan de Incentivos a Largo Plazo en acciones, en los términos básicos siguientes:

(i) Descripción: El Plan consistirá en la entrega de acciones ordinarias de Adveo Group International, S.A. y en el abono de un importe en metálico al Consejero Delegado de la Compañía, en una fecha cierta y con las condiciones básicas que se establecen a continuación. Este Plan está basado en la asignación al Consejero Delegado de un número de "unidades" en función de su nivel de responsabilidad, que servirán de base para el cálculo de las acciones de la Sociedad que serán entregadas y del importe en metálico que será abonado, en su caso, a la finalización del Plan. El número concreto de acciones de Adveo Group International, S.A. a entregar al Consejero Delegado a la finalización del Plan, de darse las condiciones establecidas para ello, dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos de rentabilidad y de beneficio del Plan.

(ii) Duración: El Plan tendrá como fecha de inicio el 1 de enero de 2013, finalizando el periodo de medición del mismo el 31 de diciembre de 2015, y se liquidará antes del 1 de julio de 2016, sin perjuicio de los supuestos de liquidación anticipada que se puedan establecer en el desarrollo del presente acuerdo. La fecha de finalización del Plan se producirá transcurridos seis (6) meses desde la fecha de liquidación del incentivo.

(iii) Número máximo de acciones de Adveo Group International, S.A. incluidas en el Plan: El número máximo de acciones de Adveo Group International, S.A., incluidas en el Plan, que podrán ser entregadas al Consejero Delegado es de 56.722 acciones ordinarias, representativas de un 0,4386 % del capital social actual de la Compañía. A efectos de determinar el número de unidades a asignar inicialmente al Consejero Delegado, se ha tomado como referencia la media de las cotizaciones de cierre de las sesiones bursátiles del cuarto trimestre de 2012, último trimestre previo a la fecha de inicio del Plan.

(iv) Requisitos para la entrega de las acciones: Para que el Consejero Delegado tenga derecho a recibir las acciones y el importe en metálico que, en su caso, corresponda, deberá permanecer en la Compañía en la fecha de liquidación del Plan, sin perjuicio de las excepciones que se consideren oportunas.

(v) Cobertura: La Sociedad podrá destinar a la cobertura del Plan las acciones que componen o compongan su autocartera, o bien recurrir a otro instrumento financiero adecuado que determine la Sociedad.

El total máximo anual para cada uno de los dos componentes de incentivo variable, ICP e ILP, será equivalente al 50% del salario fijo, de modo que incluso en el caso de máxima remuneración posible (definida como suma de Salario Fijo e Incentivo Variable), el salario fijo no podría ser más que doblado.

2.- Otros beneficios y compensaciones en especie.

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 2014, los importes de 16.947,16€ y 16.029,21€, respectivamente.

#### 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

Con carácter general, 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.

No obstante, conforme a lo previsto en el contrato suscrito entre la sociedad y el Consejero Ejecutivo, éste, en tanto mantenga su condición y categoría, tendrá derecho a un plan de ahorro al que la Empresa aportará una dotación de 15.000 € cada año de duración del Contrato. Este Plan, no ha sido aún implantado en el ejercicio 2014.

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

#### Explique las indemnizaciones

En el ejercicio 2014 no se ha pagado indemnización alguna a los Consejeros que han cesado en el ejercicio de sus funciones.

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

#### Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Según el artículo 32.2 de los Estatutos Sociales, los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con ésta, tendrán el derecho a percibir una retribución por la prestación de estas funciones, que consistirá en (i) la percepción de una remuneración fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; (ii) la percepción de 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 (iii) 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.

Otros beneficios a obtener por el Alto Directivo, no satisfechos en efectivo, y a los que tendrá derecho, en tanto mantenga su condición y categoría, son (i) seguro de vida, con una aportación cada año de duración de contrato por cuantía de dos anualidades de retribución fija y de la compensación por no competencia postcontractual con las actualizaciones que en el futuro correspondan; (ii) seguro de salud familiar para él, su cónyuge y descendientes a su cargo en las condiciones que la Empresa tiene acordadas con la compañía Sanitas; (iii) plan de ahorro al que la empresa aportará una dotación de 15.000€ cada año de duración del Contrato (no implantado en el año 2014); y (iv) coche de empresa, con mantenimiento, seguro y combustible con cargo íntegramente a la empresa.

En la actualidad, el Consejero Ejecutivo está ligado a la Compañía mediante un contrato de alta dirección, de fecha 21 de marzo de 2013, de duración indefinida, con plena dedicación, con y una retribución con un componente fijo anual actualizable, 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), así como otros beneficios sociales y/o retribuciones en especie citados en el párrafo anterior.

Como regla general, en todos aquellos supuestos de extinción de la relación laboral especial de alta dirección que conforme a la normativa aplicable generen derecho a indemnización a favor del Alto Directivo, dicha indemnización ascenderá a una cantidad total equivalente al doble del importe anual de la suma de la retribución anual fija, de la retribución variable y de la compensación por no competencia postcontractual, computados estos tres conceptos en su importe actualizado al momento de la extinción y tras los descuentos y retenciones que, en aplicación de la normativa vigente en el momento de la extinción, proceda efectuar.

El Alto Directivo podrá extinguir el presente Contrato con derecho a la indemnización citada en el párrafo anterior, en los supuestos de fusión, escisión, sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma, que tengan por efecto una renovación de sus órganos rectores -entendiendo como tal en todo caso la que afecte al 50% del Consejo de Administración-, o en el contenido y planteamiento de la actividad principal de la Empresa, o un cambio sustancial en la categoría o en el contenido de las funciones que en ese momento esté desarrollando el Alto Directivo, siempre que la extinción se inste dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios.

En función de los resultados financieros obtenidos por la Compañía, la indemnización puede ser reducida, de la siguiente manera: Si en los dos ejercicios anteriores al de la extinción del Contrato el EBT (beneficio antes de impuestos) consolidado del grupo que encabeza la Empresa fuera consecutivamente inferior al 50% del aprobado en los presupuestos anuales correspondientes, la indemnización anterior quedaría reducida a la mitad. Para valorar el grado de cumplimiento del EBT no se tendrán en cuenta resultados extraordinarios ajenos a la gestión corriente del negocio salvo que hubieran sido incluidos en el correspondiente presupuesto anual.

Existe igualmente un pacto de no competencia para después de extinguido el Contrato con el Alto Directivo, que supone que una vez extinguido el Contrato de Alta Dirección, y durante un plazo de dos años tras la finalización del Contrato, el Alto Directivo 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. Como compensación económica de dicho pacto de no competencia postcontractual, el Alto Directivo percibiría un importe anual de 65.250€, importe incluido en su retribución fija, que es actualizado anualmente de forma automática en el mismo porcentaje en que varíe el IPC, conjunto nacional.

#### 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 2014 ha ascendido a 11.187,26 €. El Consejero Ejecutivo es beneficiario de un seguro de vida cuya prima es satisfecha por la Sociedad que en 2014 ha ascendido a la suma de 3.252,92€.

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 2014, la suma de 16.947,16€ y 16.029,21€, respectivamente.

El Consejero Ejecutivo disfruta asimismo de un seguro de salud familiar, cuyo coste ha supuesto a la Compañía, en el ejercicio 2014, la suma de 5.008,48€. El Presidente del Consejo de Administración ha disfrutado también en el ejercicio 2014 de un seguro de salud, cuyo coste ha supuesto a la compañía la suma de 3.266,16€.

**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**

Existe una adecuada relación entre la retribución fija y la retribución variable del Consejero Ejecutivo de la Sociedad desde el momento en que esta última, en su máxima expresión, puede suponer hasta el 50% de la retribución total que puede devengarse en su favor, incluidos todos los conceptos. De esta manera, se satisfacen plenamente los objetivos que debe cumplir el sistema de retribución variable. Asimismo, la retribución variable del Consejero Ejecutivo va ligada a la consecución de los objetivos previstos en el Plan Estratégico de la Compañía para los años 2012 a 2015, por lo que los mismos se ajustan a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Compañía.

Con respecto a posibles conflictos de interés, establece el artículo 5.3.h) del Reglamento del Consejo de Administración que corresponde a éste, en exclusiva, el control de las transacciones con accionistas significativos, conflicto de intereses y otras operaciones vinculadas. A su vez, corresponde al Comité de Nombramientos y Retribuciones del Consejo informar en relación a las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de intereses y, en general, sobre las materias relativas a los deberes de los Consejeros, y entre estos, el deber de lealtad, que comporta las siguientes obligaciones para el Consejero:

a) Evitar los conflictos de intereses, directos o indirectos, entre los administradores, y la sociedad, comunicando en todo caso su existencia, de no ser evitables, al Consejo de Administración. Asimismo, el consejero afectado se abstendrá de intervenir en la operación a que el conflicto se refiera.



- b) No desempeñar cargos en empresas competidoras de la sociedad o de su grupo que tengan un objeto social total o parcialmente análogo.
- c) No utilizar, con fines privados, información no pública de la Sociedad.
- d) No hacer uso indebido de activos de la sociedad ni tampoco utilizar el nombre de la Sociedad o invocar su condición de consejeros de la misma para la realización de operaciones por cuenta propia o de personas a ellas vinculadas. En las relaciones económicas o comerciales entre el Consejero y la Sociedad, aquel no podrá obtener, sin contraprestación razonable, ventaja patrimonial, debiendo, asimismo, conocer y autorizar dichas relaciones el Consejo de Administración.
- e) No aprovecharse de las oportunidades del negocio que conozca por su condición de consejero. El consejero no puede aprovechar en beneficio propio o de personas a él vinculadas las oportunidades de negocio de la Compañía, a no ser que previamente se la ofrezca a ésta, que ésta desista de explotarla y que el aprovechamiento sea autorizado por el Consejo, previo informe del Comité de Auditoría. El consejero infringe sus deberes de lealtad para con la Compañía si, sabiéndolo de antemano, permite o no revela la existencia de operaciones realizadas por familiares suyos o por sociedades en las que desempeña un puesto directivo o tiene una participación significativa, que no se han sometido a las condiciones y controles previstos en los artículos anteriores.
- f) Mantener secretos, aun después de su cese y en los plazos legales cuantos datos e informaciones reciba o conozca con motivo del desempeño de su cargo incluidas las deliberaciones del Consejo de Administración, no pudiendo utilizarlos en beneficio propio, ni facilitarlos a terceros, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información que impongan la legislación mercantil y de los mercados de valores. Cuando el administrador sea persona jurídica, el deber de secreto se extenderá a los administradores de ésta.
- g) Abstenerse de intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese cuando les afecten, así como en cualquier otra cuestión en la que tengan un interés particular o pueda hallarse en situación de conflicto, directo o indirecto, con el interés de la Sociedad.
- h) Notificar a la sociedad los cambios significativos en su situación profesional, los que afecten al carácter o condición en cuya virtud hubiera sido designado como consejero, o los que puedan entrañar un conflicto de interés.
- i) El consejero deberá informar a la Compañía de las acciones de las mismas de las que sea titular directamente o a través de sociedades en las que tenga una participación significativa. Asimismo deberá informar de aquellas otras que estén en posesión, directa o indirecta, de sus familiares más allegados, todo ello de conformidad con lo prevenido en el Reglamento Interno de Conducta.
- El consejero también deberá informar a la Compañía de todos los puestos que desempeñe y de las actividades que realice en otras compañías o entidades, y, en general, de cualquier hecho o situación que pueda resultar relevante para su actuación como administrador de la Sociedad.
- j) Informar a la Sociedad de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole que por su importancia pudieran incidir gravemente en la reputación de la sociedad.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

**B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.**

### **Previsión general de la política de remuneraciones**

La política de remuneraciones para ejercicios futuros se regirá por lo determinado actualmente en los artículos 32 de los Estatutos Sociales y en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración. Dicha política, pese a la probable modificación de los citados textos corporativos para su adaptación a la reciente reforma de la Ley de Sociedades de Capital, en la próxima Junta General de la Compañía, se mantendrá en los mismos términos.

De este modo, será la Junta General de Accionistas la que fijará el importe de las dietas de los Consejeros por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y a sus Comisiones, 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 deduciéndose, una vez determinado el importe de la participación en las ganancias, las cantidades recibidas por los Consejeros en concepto de dietas. Si resultase un saldo positivo, éste será el importe que efectivamente perciban los Consejeros en concepto de participación en las ganancias. De acuerdo con las previsiones determinadas en el artículo 27 de los Estatutos, 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).

En principio no está previsto cambiar los componentes de la retribución del Consejero Ejecutivo ni de los Consejeros No Ejecutivos que estarán integradas por componentes fijos, dietas y retribuciones de carácter variable, aplicándose los mismos criterios para relacionar la remuneración de los Consejeros con los resultados obtenidos de acuerdo con los criterios determinados en los Estatutos Sociales.

**B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.**

#### Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

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.

### B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

#### Explique los incentivos creados para reducir riesgos

El Consejo de Administración tiene según el artículo 5.3.e de su Reglamento la responsabilidad sobre la identificación de los principales riesgos de la sociedad, en especial los riesgos que procedan de operaciones con derivados, e implantación y seguimiento de los sistemas de control interno y de información adecuados.

En el primer trimestre de cada ejercicio, el Comité de Nombramientos y Retribuciones elabora la propuesta de los objetivos e incentivos asociados al sistema de remuneración de la Alta Dirección de la Compañía, que se someten a la aprobación del Consejo de Administración, incluyendo aquellos que tengan como finalidad la reducción de la exposición a riesgos excesivos, y ajustándolos a los intereses de la Compañía. Dichos sistemas de retribución son permanentemente revisados por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, ponderando su adecuación a los intereses de la Compañía.

## 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

Estructura y Componentes de la retribución del Consejero Ejecutivo

Componentes fijos:

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 del Alta Dirección suscrito por ambas partes.

Componentes Variables:

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.

Estructura y Componentes de la retribución de los Consejeros No Ejecutivos

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 22 de Junio de 2013, y no fue modificado por la Junta General del año 2014.

Ver apartado A.3.

#### Componentes Variables:

El importe del componente variable de la retribución de los Consejeros no ejecutivos consiste, según el artículo 32 de los Estatutos Sociales, 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).

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

Ver apartado A.4.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN ANTONIO HERNANDEZ-RUBIO MUÑOYERRO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MILLAN ALVAREZ-MIRANDA NAVARRO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
XABIER ARRATIBEL IMAZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ELADIO BEZARES MUNILLA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO JAVIER DIAZ MARROQUIN	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PABLO IGARTUA MORENO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALVARO VIDEGAIN MURO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GESTION DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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 2014	Total año 2013
MILLAN ALVAREZ-MIRANDA NAVARRO	0	435	0	152	0	0	0	0	587	810
ALVARO VIDEGAIN MURO	0	0	38	0	0	0	0	0	38	38
ELADIO BEZARES MUNILLA	0	0	55	0	0	0	0	0	55	53
JUAN ANTONIO HERNANDEZ-RUBIO MUÑOYERRO	0	0	83	0	0	0	0	0	83	73
XABIER ARRATIBEL IMAZ	0	0	29	0	0	0	0	0	29	28

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 2014	Total año 2013
FRANCISCO JAVIER DIAZ MARROQUIN	0	0	33	0	0	0	0	0	33	32
PABLO IGARTUA MORENO	0	0	29	0	0	0	0	0	29	34
GESTION DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	0	0	72	0	0	0	0	0	72	69
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	0	0	62	0	0	0	0	0	62	59

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

MILLAN ALVAREZ-MIRANDA NAVARRO  
**PLAN DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO EN ACCIONES**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
22/06/2013	0	0	0,00	1 DE ENERO DE 2013 A 31 DE DICIEMBRE DE 2015	0	0	0,00	1 DE ENERO DE 2013 A 31 DE DICIEMBRE DE 2015			
Condiciones: LIQUIDACIÓN DEL PLAN 31 DE DICIEMBRE DE 2015											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	1 DE ENERO DE 2013 A 31 DE DICIEMBRE DE 2015
Otros requisitos de ejercicio: LIQUIDACIÓN DEL PLAN 31 DE DICIEMBRE DE 2015											

## iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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 2014	Total año 2013
MILLAN ALVAREZ-MIRANDA NAVARRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALVARO VIDEGAIN MURO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ELADIO BEZARES MUNILLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN ANTONIO HERNANDEZ-RUBIO MUÑOYERRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
XABIER ARRATIBEL IMAZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER DIAZ MARROQUIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PABLO IGARTUA MORENO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GESTION 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

**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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MILLAN ALVAREZ-MIRANDA NAVARRO	587	0	0	587	0	0	0	0	587	810	0
ALVARO VIDEGAIN MURO	38	0	0	38	0	0	0	0	38	38	0
ELADIO BEZARES MUNILLA	55	0	0	55	0	0	0	0	55	53	0
JUAN ANTONIO HERNANDEZ-RUBIO MUÑOYERRO	83	0	0	83	0	0	0	0	83	63	0
XABIER ARRATIBEL IMAZ	29	0	0	29	0	0	0	0	29	28	0
FRANCISCO JAVIER DIAZ MARROQUIN	33	0	0	33	0	0	0	0	33	32	0
PABLO IGARTUA MORENO	29	0	0	29	0	0	0	0	29	34	0
GESTION DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	72	0	0	72	0	0	0	0	72	69	0
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	62	0	0	62	0	0	0	0	62	59	0
<b>TOTAL</b>	<b>988</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>988</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>988</b>	<b>1.186</b>	<b>0</b>



## 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 32 de los Estatutos Sociales y en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración.

Su retribución consistirá 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.

La base para determinar la retribución conjunta del Consejo de Administración 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).

Consecuencia de ello cualquier variación significativa en los resultados consolidados variará la remuneración de los Consejeros.

Debido a la ausencia de resultado en el ejercicio 2013, los Consejeros no Ejecutivos no han percibido en 2014 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.

## 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
<b>Votos emitidos</b>	8.632.608	100,00%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	0	0,00%
<b>Votos a favor</b>	8.632.608	100,00%
<b>Abstenciones</b>	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.

No existe

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/03/2014.

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

Sí

No