

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

C.I.F.

A-28414811

DENOMINACIÓN SOCIAL

ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

C/MIGUEL ANGEL, 11 MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

Los principios y fundamentos de la política de remuneraciones de la sociedad están basados en lo dispuesto en los artículos 40 de los Estatutos Sociales y en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración.

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

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

Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad quedarán excluidos del sistema de retribución establecido en el apartado anterior, teniendo el derecho a percibir por el desarrollo de dichas funciones ejecutivas la retribución que determine el Consejo de Administración, que consistirá en: una cantidad fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, una cantidad complementaria variable y los sistemas de incentivos que se establezcan con carácter general para la Alta Dirección de la Sociedad, que podrán comprender entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento. Así como una parte asistencial, que incluirá los sistemas de previsión y seguro oportunos y la seguridad social. En caso de cese no debido a incumplimiento de sus funciones tendrán derecho a una indemnización. En todo caso, la retribución de los Consejeros ejecutivos se determinará de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General y se incluirá en un contrato que se celebrará entre el Consejero y la Sociedad, y que deberá contener todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas."

Asimismo, establece el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración que: "El Consejero tendrá derecho a obtener la retribución que se fije por el Consejo de Administración con arreglo a las previsiones estatutarias y a lo acordado por la Junta General y el Consejo de Administración sobre retribución de los Consejeros.

La remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables."

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

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

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

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

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

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

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

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

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

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

En el año 2016, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido 5 veces. De manera ordinaria, en sus reuniones, la Comisión analiza las retribuciones percibidas en el trimestre precedente por los miembros del Consejo de Administración.

La composición actual de este Comité, es la siguiente:

Presidente: Don Abel Linares Palacios (Independiente).
Secretario: GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L. (Dominical), representada por Don Ricardo Muguerza Uralde.
Vocales: Don Eladio Bezares Munilla (Dominical) y Don Álvaro Videgain Muro (Independiente).

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 2016.

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
--

1. Consejeros ejecutivos.

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

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

Conforme al citado contrato, la remuneración fija anual del Consejero Ejecutivo ascenderá anualmente a la suma total de 450.000 euros brutos durante la vigencia de cada uno de los años del contrato (sin actualización).

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

Según el citado artículo 40.2 de los Estatutos Sociales, los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, tendrán derecho a percibir por el desarrollo de dichas funciones ejecutivas la retribución que determine el Consejo de Administración, que consistirá en: una cantidad fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, una cantidad complementaria variable y los sistemas de incentivos que se establezcan con carácter general para la Alta Dirección de la Sociedad, que podrán comprender entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento. Así como una parte asistencial, que incluirá los sistemas de previsión y seguro oportunos y la seguridad social. En caso de cese no debido a incumplimiento de sus funciones tendrán derecho a una indemnización. En todo caso, la retribución de los Consejeros ejecutivos se determinará de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General.

2. Consejeros no ejecutivos.

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales (art. 40): Los Consejeros, por tal condición, percibirán una retribución que consistirá en (i) las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas y cuyo importe se mantendrá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación; así como, en su caso, (ii) una retribución consistente en una participación en las ganancias equivalente al cinco por ciento (5%) del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, dentro de los límites previstos legalmente, de la que, vez determinado el importe de la participación en las ganancias que pudiera corresponder a los Consejeros, se deducirá el importe recibido por los Consejeros en concepto de dietas de asistencia de acuerdo con lo previsto en el apartado (i) anterior.

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

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

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

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.

El incentivo correspondiente al ejercicio 2015, percibido por el Consejero Ejecutivo en 2016, se ajustó teniendo en cuenta su fecha de incorporación a la compañía, lo que debe ser tenido en cuenta a la hora de su comparación con el incentivo a percibir correspondiente al ejercicio 2016.

b) Incentivo de Largo Plazo (ILP).

La Junta General de Accionistas en su reunión de 4 de mayo de 2016 acordó adecuar el incentivo a largo plazo referenciado al incremento del valor de las acciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. para el Consejero Delegado y determinados directivos del Grupo ADVEO, que fue aprobado por la Junta General Extraordinaria de

Accionistas, de fecha 19 de noviembre de 2015, en lo relativo al ajuste de los parámetros que determinan el devengo del derecho a su percepción así como su importe, en caso de que por la Sociedad se acordara un aumento de su capital social.

Dicho ajuste se llevará a cabo, en todo caso, con estricta sujeción a los principios que informan el plan de incentivo, y tomando como referencia la cifra de capitalización de la Sociedad, de manera que esta permanezca constante pese a las incidencias que sobre el valor de la acción pudiera darse como consecuencia de una eventual operación societaria de aumento de capital, todo ello en los términos previstos en el informe elaborado al respecto por el Consejo de Administración. El resto de las condiciones previstas en el plan de incentivo a largo plazo permanecerán inalterables.

El incentivo a largo plazo aprobado por la Junta General de la Sociedad el día 19 de noviembre de 2015 cumple, tal y como se establecía en el informe justificativo elaborado entonces por el Consejo de Administración, una serie de objetivos, entre ellos, el establecimiento de un paquete retributivo competitivo para la Alta Dirección de la Sociedad que al mismo tiempo satisficiera el interés de los accionistas.

El Consejo de Administración, a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha elaborado un Reglamento del Plan que prevé el desarrollo de los términos generales del Plan acordados por la Junta General, y entre estos, el establecimiento del umbral de rentabilidad mínima anual acumulada del valor de la acción a partir del cual se devenga el derecho a la percepción del Incentivo (en adelante el "Umbral Mínimo"), que se ha fijado provisionalmente por el Consejo en 11 Euros por acción. Esta cifra supone que para que proceda el pago del incentivo a los beneficiarios del Plan, la acción debería revalorizarse en, al menos, un 48,65%, tomando en consideración el Valor Inicial del Plan aprobado por la Junta (7,4191 Euros por acción).

Por otro lado, para garantizar que el Plan sigue cumpliendo con los objetivos que dieron lugar a su establecimiento, el mismo debe dotarse de la suficiente flexibilidad que permita la adecuación del Plan a las diversas circunstancias societarias que puedan acaecer durante el periodo de vigencia marcado en el Plan y que pudieran afectar a la efectividad del mismo. El propio Plan, en la redacción aprobada por la Junta General de noviembre de 2015, respecto de posibles adecuaciones del Plan establecía que "Para el cálculo se tomarán consideración los efectos dilutivos que sobre la valoración de la acción pudieran tener cualesquiera operaciones societarias, de cualquier tipo, que la Compañía lleve a efecto durante el periodo de vigencia del Plan, como por ejemplo, reparto de dividendos, ampliaciones de capital, etc., en cuyo caso, se ajustarán convenientemente los objetivos marcados para la consecución del Incentivo".

Dado que la Junta General de Accionista celebrada el 4 de mayo de 2016 aprobó un aumento de capital que ha tenido incidencia en los parámetros establecidos en el Plan para la consecución del incentivo, es por ello que se ha hecho necesario la aprobación de un sistema de adecuación de dichos parámetros aplicable tanto a la ampliación aprobada como a cualquier otra que a futuro y durante la vigencia del Plan pudiera aprobarse. De esta manera, acordada y ejecutada la ampliación de capital, los valores de referencia del Plan (el "Umbral Mínimo" y el "Valor Inicial") han tenido que ajustarse al objeto de garantizar al accionista la misma tasa de retorno y, al mismo tiempo, no se penalice a los beneficiarios del Plan.

El ajuste del Valor Inicial vendrá determinado por la relación entre la cifra del valor de capitalización de la compañía y el número de acciones que componen el capital social, tras la ejecución del aumento de capital acordado.

El Consejo de Administración, conforme al acuerdo de la Junta General de noviembre de 2015, estaba facultado para "adaptar el contenido del sistema retributivo a las circunstancias de la Compañía o a aquellas que se originen como consecuencia de operaciones societarias que pudieran producirse durante la vigencia del Plan y que, en opinión del Consejo de Administración, afectasen de forma significativa a los objetivos y condiciones básicas inicialmente establecidas, así como a las modificaciones legales que pudieran resultar de aplicación." No obstante, y dado que entre los beneficiarios del Plan se encuentra el Consejero Delegado de la Sociedad, conforme a lo previsto en el artículo 219 de la vigente Ley de Sociedades de Capital, el acuerdo de adecuación se sometió a consideración de la Junta General de Accionistas.

2.- Plan de adquisición de acciones para empleados y directivos del Grupo ADVEO en España, incluidos el Consejero Delegado de la Sociedad y sus altos directivos.

La Junta General de Accionistas en su reunión de 4 de mayo de 2016 acordó aprobar un plan de entrega de acciones para empleados y directivos del Grupo ADVEO en España, incluidos el Consejero Delegado de la Sociedad y sus altos directivos, a fin de fomentar su participación en el accionariado de la Sociedad con carácter estable, de manera que el pago de hasta doce mil euros (12.000 €) de su retribución, ya sea ordinaria o variable, pueda realizarse mediante la entrega de acciones de la Sociedad y con el compromiso de mantenerse en la titularidad de las mismas por un plazo no inferior a tres años.

El acuerdo no tiene por objeto, la implantación de un nuevo sistema de retribución de empleados y directivos, sino el establecimiento de un sistema alternativo de cobro en especie (en acciones de la Sociedad) de una parte de la retribución que, en su caso, corresponda a los mismos.

El sometimiento al Plan es voluntario para los Partícipes, de forma que los mismos podrán libremente elegir si una parte de la retribución, ordinaria o variable, que pueda corresponderles, con el límite máximo indicado, se les ha de satisfacer en dinero o en acciones de la Sociedad.

El Plan es de aplicación a partir del ejercicio 2016, pudiendo prorrogarse en sucesivos ejercicios.

Las acciones se valorarán al precio de cierre de la acción de la Sociedad en el sistema de interconexión bursátil (mercado continuo) de la Bolsa de Madrid en la fecha o en cada una de las fechas, según sea el caso, de la entrega al Beneficiario. La entrega de las acciones podrá producirse periódicamente o en una sola entrega a la finalización de cada una de las anualidades de vigencia del Plan.

La cuantía máxima de retribución a percibir en acciones a lo largo de la duración del Plan es de 12.000 € por Partícipe. El número de acciones a percibir por cada Partícipe será el que resulte en función del importe de la retribución, con el límite máximo citado de 12.000€, y el valor de la acción valorada por el Valor de las Acciones. Las acciones podrán provenir de la autocartera directa o indirecta de la Sociedad, bien ostentadas por la Sociedad de manera directa o a través de sus sociedades dependientes, ser de nueva emisión o proceder de terceros con los que se hayan suscrito acuerdos para asegurar la atención de los compromisos asumidos.

En caso de disminución o incremento del valor nominal de las acciones u operación de efecto equivalente, o variación del número de empleados del Grupo ADVEO en España, se modificará proporcionalmente el número máximo de acciones a entregar. Asimismo, si fuera necesario o conveniente por razones legales, regulatorias o de otra índole, podrán adaptarse en casos concretos los mecanismos de entrega previstos, sin alterar el número de acciones vinculadas al Plan ni las condiciones de las que depende la entrega.

El Consejo de Administración de la Sociedad, queda expresamente facultado para implementar, cuando y como lo estime conveniente, desarrollar, formalizar, ejecutar y liquidar el sistema retributivo aprobado,

3.- 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 2016, los importes de 14.022,24 € y 13.247,28 €, respetivamente.

4.- Componentes Variables de la retribución de los Consejeros No Ejecutivos

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

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

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

Explique las indemnizaciones

En el ejercicio 2016 no se ha pagado indemnización alguna a los Consejeros que han cesado en el ejercicio de sus funciones.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera

otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Según el artículo 40.2 de los Estatutos Sociales, los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad tendrán derecho a percibir por el desarrollo de dichas funciones ejecutivas la retribución que determine el Consejo de Administración, que consistirá en: una cantidad fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, una cantidad complementaria variable y los sistemas de incentivos que se establezcan con carácter general para la Alta Dirección de la Sociedad, que podrán comprender entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento. Así como una parte asistencial, que incluirá los sistemas de previsión y seguro oportunos y la seguridad social.

En todo caso, la retribución de los Consejeros ejecutivos se determinará de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General. En la actualidad, el Consejero Ejecutivo está ligado a la Compañía mediante un contrato mercantil de prestación de servicios, de fecha 26 de Enero de 2016, de duración hasta la aprobación de las cuentas del ejercicio 2019, con plena dedicación, con y una retribución con un componente fijo anual, un componente variable del 50% del salario fijo anual (cuyos parámetros de cálculo se pactan al inicio de cada año entre el ejecutivo y el Consejo, en coherencia con el Plan Estratégico en curso).

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

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

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

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

Explique las remuneraciones suplementarias

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

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

Explique las remuneraciones en especie

Los consejeros son beneficiarios de un seguro de vida cuya prima satisface la Sociedad y que en 2016 ha ascendido a 3.415,20€. El Consejero Ejecutivo es beneficiario de un seguro de vida cuya prima es satisfecha por la Sociedad que en 2015 ha ascendido a la suma de 349,80€.

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

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

No existen.

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

Explique los otros conceptos retributivos

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

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

1.- Consejero Ejecutivo

La remuneración variable anual está vinculada al desempeño al desempeño en relación con parámetros de tipo comercial, financiero y de responsabilidad social corporativa. La evaluación del desempeño corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones. La remuneración a largo plazo fue aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 19 de noviembre de 2015 ligada al incremento del valor de las acciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A., alineando de esta manera el interés del equipo directivo con el de los accionistas, y fomentando la retención temporal de talento en la Sociedad.

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

2.- Consejeros no ejecutivos

No existe sistema de remuneración al existir dietas de asistencia a reuniones tanto del Consejo como de las Comisiones fijadas por la Junta de Accionistas. La parte variable viene determinada por lo dispuesto en el artículo 40.1 (ii) de los Estatutos Sociales que determina que consistirá en una participación en las ganancias equivalente al cinco por ciento (5%) del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, dentro de los límites previstos legalmente, de la que, vez determinado el importe de la participación en las ganancias que pudiera corresponder a los Consejeros, se deducirá el importe recibido por los Consejeros en concepto de dietas de asistencia de acuerdo con lo previsto en el apartado (i) anterior. En caso de que efectuada tal operación resultara un saldo positivo, éste será el importe que efectivamente perciban los Consejeros en concepto de participación en las ganancias.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

La estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones de los consejeros aplicada durante el ejercicio 2016 no difieren de lo dispuesto en el apartado A de este informe y que básicamente se resume en lo siguiente:

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

1.1.- Retribución dineraria fija anual:

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

1.2.- Retribución dineraria anual de naturaleza variable:

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

1.- Incentivo variable:

- a) Incentivo de Corto Plazo (ICP).
- b) Incentivo de Largo Plazo (ILP).

2.- Otros beneficios y compensaciones en especie.

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

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

2.1.- Componente Fijo:

El importe del componente fijo de la retribución de los Consejeros no ejecutivos consiste en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones. Su importe fue fijado por la Junta General de Accionistas en su reunión de 30 de mayo de 2014, y no fue modificado por la Junta General del año 2016.

(Ver apartado A.3.)

2.2.- Componentes Variables:

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

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

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALVARO VIDEGAIN MURO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ELADIO BEZARES	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ABEL LINARES PALACIOS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GESTION DE INVERSIONES RIMUSA, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
QMC DIRECTORSHIP, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	Independiente	Desde 27/09/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN ANTONIO HERNANDEZ RUBIO MUÑOYERRO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 27/09/2016.
IRENE CANO PIQUERO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 28/03/2016.

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 2016	Total año 2015
IRENE CANO PIQUERO	0	0	3	0	0	0	0	0	3	6
JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	0	450	0	75	0	0	0	9	534	225
ABEL LINARES PALACIOS	0	0	55	0	0	0	0	0	55	29
ALVARO VIDEGAIN MURO	0	0	56	0	0	0	0	0	56	76

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 2016	Total año 2015
ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO	0	0	33	0	0	0	0	0	33	20
ELADIO BEZARES	0	0	41	0	0	0	0	0	41	90
GESTION DE INVERSIONES RIMUSA, S.A.	0	0	55	0	0	0	0	0	55	110
JUAN ANTONIO HERNANDEZ RUBIO MUÑOYERRO	0	0	48	0	0	0	0	0	48	147
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	0	0	18	0	0	0	0	0	18	0
QMC DIRECTORSHIP, S.L.	0	0	43	0	0	0	0	0	43	92

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ABEL LINARES PALACIOS			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay.	No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No hay.	No hay.

ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay.	No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No hay.	No hay.

ELADIO BEZARES			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

ELADIO BEZARES			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay.	No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No hay.	No hay.

GESTION DE INVERSIONES RIMUSA, S.A.			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay.	No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No hay.	No hay.

IRENE CANO PIQUERO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay.	No hay.

IRENE CANO PIQUERO			
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No hay.	No hay.

JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos
0,00	No hay.		No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No hay.	No hay.

LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos
0,00	No hay.		No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015

LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA			
0	0	No hay.	No hay.

QMC DIRECTORSHIP, S.L.			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay.	No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No hay.	No hay.

ALVARO VIDEGAIN MURO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay.	No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	1	No hay.	No hay.

JUAN ANTONIO HERNANDEZ RUBIO MUÑOYERRO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No hay.	No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	1	No hay.	No hay.

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
ELADIO BEZARES	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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ABEL LINARES PALACIOS	55	0	0	55	0	0	0	0	55	29	0
ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO	33	0	0	33	0	0	0	0	33	20	0
ALVARO VIDEGAIN MURO	56	0	0	56	0	0	0	0	56	76	0
ELADIO BEZARES	41	0	0	41	0	0	0	0	41	90	0
GESTION DE INVERSIONES RIMUSA, S.A.	55	0	0	55	0	0	0	0	55	110	0
IRENE CANO PIQUERO	3	0	0	3	0	0	0	0	3	6	0
JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	534	0	0	534	0	0	0	0	534	225	0
JUAN ANTONIO HERNANDEZ RUBIO MUÑOYERRO	48	0	0	48	0	0	0	0	48	147	0
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	18	0	0	18	0	0	0	0	18	0	0
QMC DIRECTORSHIP, S.L.	43	0	0	43	0	0	0	0	43	92	0
TOTAL	886	0	0	886	0	0	0	0	886	795	0

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

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

De conformidad con lo establecido en los artículos 40 de los Estatutos Sociales y en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, la retribución del Consejo de Administración consistirá en una cantidad anual que ascenderá al cinco por ciento (5%) del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, dentro de los límites previstos legalmente, de la que, una vez determinado el importe de la participación en las ganancias que pudiera corresponder a los Consejeros, se deducirá el importe recibido por los Consejeros en concepto de dietas de asistencia.

Sin embargo, al no haberse dado las condiciones para el devengo de remuneración variable, en el año 2016 no puede deducirse relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados o rendimiento 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
Votos emitidos	7.875.213	60,90%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.182	0,01%
Votos a favor	7.874.031	60,89%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

I.- En relación con el apartado D.1 iv) Otros beneficios obtenidos por los Consejeros durante los ejercicios 2016 y 2015, a continuación se detallan los importes satisfechos por la Sociedad por Seguros de Vida.
Primas de seguros de vida (en €):

JUAN ANTONIO HERNÁNDEZ-RUBIO MUÑOYERRO: Los importes satisfechos en 2016 y 2015 fueron 0 € y 1.097 € respectivamente.

ELADIO BEZARES MUNILLA: Los importes satisfechos en 2016 y 2015 fueron 0 € y 206 € respectivamente.

JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ: Los importes satisfechos en 2016 y 2015 fueron 0 € y 350 €

ALBERTO MORENO DE TEJADA CLEMENTE DE DIEGO: Los importes satisfechos en 2016 y 2015 fueron 0 € y 240 €.

GESTIÓN DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.: Los importes satisfechos en 2016 y 2015 fueron 0 € y 169 € respectivamente.

QMC DIRECTORSHIPS, S.L.: Los importes satisfechos en 2016 y 2015 fueron 0 € y 192 € respectivamente.

ALVARO VIDEGAIN MURO: Los importes satisfechos en 2016 y 2015 fueron 0 € y 732€ respectivamente.

ABEL LINARES PALACIOS: Los importes satisfechos en 2016 y 2015 fueron 0 € y 350 €

IRENE CANO PIQUERO: Los importes satisfechos en 2016 y 2015 fueron 0 € y 80 €.

LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA: El importe satisfecho en 2016 fue 0 €.

2. En el apartado D.1.b).(i) del presente informe se ha consignado el nombre de uno de los Consejeros a fin de poder cumplimentar el apartado ya que si no, el sistema no permite completar el informe. A efectos aclaratorios, ninguno de los Consejeros percibe ninguna retribución por su pertenencia a Consejos de otras compañías del Grupo.
3. Todos los consejeros de la sociedad han votado a favor en relación con la aprobación del presente Informe. No se han aplicado sistemas de retribución basados en acciones con ninguno de los consejeros ni otro tipo de beneficios tales como retribuciones en forma de anticipos (créditos) o garantías constituidas en favor de los consejeros ni se han realizado aportaciones a los sistemas de ahorro.
4. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elaborado el presente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que ha sido debidamente aprobado y posteriormente ratificado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión celebrada el 27 de marzo de 2017, para someterse a la votación con carácter consultivo de los accionistas de la Sociedad en la Junta General Ordinaria a celebrar en el primer semestre de 2017.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/03/2017.

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

Sí

No