

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A48766695

DENOMINACIÓN SOCIAL

EUSKALTEL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PARQUE TECNOLOGICO, EDIFICIO 809, DERIO (VIZCAYA)

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

De acuerdo con el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejo de Administración procurará, dentro de los límites previstos en los Estatutos de la Sociedad, que la retribución de los consejeros guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento, los estándares que se satisfagan en el mercado en compañías de similar tamaño o actividad y tenga en cuenta su dedicación a la Sociedad.

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. Asimismo, el Consejo de Administración velará por que el importe de la retribución de los consejeros externos sea tal que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no comprometa su independencia.

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Euskaltel, S.A., (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o la "Política") aprobada en Junta General de Accionistas de 27 de junio de 2016, es aplicable a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, y está basada en los siguientes principios y fundamentos:

- Moderación: estableciendo una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado en compañías de similar tamaño o actividad.
- Idoneidad: permitiendo atraer, motivar y retener al capital humano valioso y remunerando la valía profesional, la responsabilidad asumida y la dedicación, en el caso de los consejeros externos.
- Equilibrio: entre componentes fijos y variables, en el caso de los consejeros ejecutivos no ejecutivos.
- Rentabilidad y sostenibilidad: tratándose de las remuneraciones de los consejeros que desarrollen funciones ejecutivas, incentivando el desempeño y recompensando la creación de valor a largo plazo.
- Vinculación a resultados: basándose en la necesaria vinculación entre remuneración y resultados de la Sociedad, en el caso de consejeros ejecutivos.
- Equidad y competitividad externa: teniendo en consideración el entorno competitivo externo y la equidad interna.
- Transparencia de la política retributiva: de acuerdo con las mejores prácticas y recomendaciones en materia de diseño y gobierno de la remuneración.

Sobre la base de los principios y fundamentos anteriores, el Consejo de Administración persigue cumplir plenamente no sólo con los requerimientos legales y la normativa interna, sino también con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (CBGSC) de la Comisión de Nacional del Mercado de Valores (CNMV) de febrero de 2015, así como con las mejores prácticas de mercado, para ajustar la remuneración de los consejeros a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

En cuanto a la estructura de remuneración, la Política actual distingue entre las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales (consejeros externos no ejecutivos) y las de los consejeros con funciones ejecutivas (actualmente el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado).

En el caso de los consejeros en su condición de tales, se prevé una retribución para su dedicación, pero sin que la objetividad en la defensa de los intereses sociales pueda verse afectada. En este sentido, el artículo 62 de los Estatutos Sociales, cuya modificación fue aprobada por la Junta General Ordinaria de fecha 27 de junio de 2016, con el objetivo, entre otros, de ajustar la redacción del precepto para deslindar la retribución de los consejeros en su condición de tales de la correspondiente a los consejeros ejecutivos, incluye los siguientes conceptos: (i) una asignación fija anual, y (ii) los eventuales compromisos de la Sociedad de abonar cantidades en concepto de primas de seguro a favor de los consejeros, en este último caso con un límite máximo anual de ocho mil euros (8.000 euros) para cada consejero.

Esta asignación fija se percibe, únicamente, por los consejeros externos, incluidos los dominicales, sin que los consejeros ejecutivos perciban asignación fija u otros conceptos retributivos por su condición de consejero distintos de la retribución que perciben por sus funciones ejecutivas.

El importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros, por la asignación fija a percibir en metálico, no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas. La cantidad así fijada por la Junta se mantendrá en tanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo dispuesto por la legislación aplicable. La determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los consejeros será hecha por el Consejo de Administración de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los consejeros. A tal efecto, podrá tener en cuenta, entre otras cuestiones, los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones y la calificación del consejero como independiente o dominical.

Los conceptos, importes y límites de la remuneración de los consejeros en su condición de tales no han sido objeto de revisión para el ejercicio en curso. El detalle se recoge en los apartados posteriores de este informe.

Los consejeros ejecutivos (el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado) tienen derecho a percibir la retribución que por el desempeño de sus responsabilidades ejecutivas se prevea en el contrato celebrado a tal efecto entre el consejero y la Sociedad. Dicho contrato ha de ajustarse a la Política de Remuneraciones.

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se compone de:

- Una retribución fija, que incluye el salario fijo y determinadas retribuciones en especie.

La retribución fija (i) ha de basarse, principalmente, en un enfoque de mercado que considera el tamaño, naturaleza y alcance de las actividades de la Sociedad, y (ii) debe alinearse con las remuneraciones establecidas en compañías comparables del sector a nivel nacional e internacional.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos podrán percibir determinadas retribuciones en especie, entre las que se encuentran la disponibilidad individual de un vehículo de empresa, una póliza de seguro de vida que cubre el fallecimiento por cualquier causa, una póliza de seguro médico, una póliza de seguro de accidentes y una póliza para otras coberturas menores.

La retribución fija del Presidente se ha incrementado un 2,24% con respecto al ejercicio 2017. Por otra parte, la retribución fija del Consejero Delegado se ha incrementado en un 2,09% con respecto al ejercicio 2017.

- Una retribución variable anual, vinculada a objetivos a corto plazo, pretendiendo evaluar la contribución, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad.

Con carácter general, los parámetros a tomar en consideración para la determinación del cumplimiento de los objetivos de la retribución variable anual, así como su respectiva ponderación, serán determinados anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En este sentido, para el ejercicio en curso se establecen tres (3) niveles de objetivos vinculados a indicadores estratégicos y de negocio de carácter financiero y no financiero: objetivos de nivel 1 (objetivos del Grupo Euskaltel), objetivos de nivel 2 (objetivos de la unidad de gestión) y objetivos de nivel 3 (objetivos individuales). A los consejeros ejecutivos sólo les son de aplicación los objetivos de nivel 1.

Los objetivos y parámetros anteriores considerarán, igualmente, el riesgo asumido para la obtención de un resultado y perseguirán el equilibrio entre los objetivos a corto, medio y largo plazo de la Sociedad, no girando únicamente en torno a hechos o datos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

- Una retribución variable mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados a su valor vinculada a objetivos de negocio, a la evolución del valor de la acción así como, en su caso, a otros objetivos de responsabilidad social corporativa, todo ello sujeto a la aprobación por el Consejo de Administración de los correspondientes planes de incentivos, en su caso. Los consejeros ejecutivos pueden adherirse y participar en planes de incentivos o de compra incentivada de acciones en los términos y condiciones fijados por el Consejo de Administración, lo que conllevará la entrega de acciones de la Sociedad en el número y por el precio o valor que sea aplicable de conformidad con lo dispuesto en los citados planes o instrumentos.

La retribución anterior se concreta en un plan de retribución variable plurianual para los ejercicios 2017 - 2019 (en adelante, el "Plan de Incentivos 2017 - 2019") para consejeros ejecutivos y determinados directivos "clave", pagadero en metálico con posibilidad de liquidación total o parcial en acciones en el caso de consejeros ejecutivos (en la actualidad, Presidente y Consejero Delegado), y vinculado a condiciones de permanencia, desempeño de negocio y creación de valor para el accionista. El desarrollo y ejecución de dicho Plan fue aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión de 24 de mayo de 2017 y por Junta General de Accionistas de 26 de junio de 2017. Para su diseño se han tenido en cuenta las prácticas retributivas de mercado de sociedades cotizadas en España, tanto pertenecientes al Ibex-35 como

al Mercado Continuo, así como las recomendaciones de 'proxy advisors' (ISS, Glass Lewis, Fidelity, Blackrock, etc.) e inversores institucionales.

En un escenario de cumplimiento esperado de objetivos, el peso de la retribución fija para el Presidente sería de, aproximadamente, el 46% de la retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo) y el de la retribución variable del 54% (24% para la retribución variable anual y 30% para la retribución variable a largo plazo). Para el Consejero Delegado la retribución fija tendría un peso de, aproximadamente, el 40% de la retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo), y la retribución variable del 60% (20% para la retribución variable anual y 40% para la retribución variable a largo plazo).

Tal y como se establece en la Política, en un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, el Presidente recibiría un máximo de retribución variable anual equivalente al 60% del salario fijo y el Consejero Delegado un máximo de la retribución variable anual del 75% del salario fijo.

Los objetivos, características, importes concretos y detalle de las remuneraciones fijas y variables del Presidente y del Consejero Delegado se recogen en apartados posteriores del presente informe.

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros fue aprobada por Junta General Ordinaria de 27 de junio de 2016 y no ha sufrido modificación alguna desde dicha fecha.

Dentro del ámbito de sus competencias, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones participó en la elaboración de la Política, informando finalmente sobre ella de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital y con las funciones reconocidas en los artículos 5 y 10 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejo de Administración y la Comisión revisan periódicamente los principios y criterios de la Política de Remuneraciones con el fin de mantenerla alineada con las mejores prácticas y tendencias del mercado y con la estrategia de negocio.

La citada Comisión está formada por siete (7) consejeros externos (dominicales e independientes). La mayoría de los miembros de la Comisión son consejeros independientes. El Presidente es elegido de entre los consejeros independientes que forman parte de la Comisión, teniendo voto de calidad en caso de empate. Asimismo, la Comisión tiene designado un Secretario, actualmente el Secretario del Consejo de Administración. A la fecha de elaboración del presente informe la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la siguiente:

- Presidente: D. Miguel Ángel Lujua Murga (Consejero independiente).
- Vocal: D. Luis Ramón Arrieta Durana (Consejero dominical).
- Vocal: D. Javier Fernández Alonso (Consejero dominical).
- Vocal: D. Robert W. Samuelson (Consejero dominical).
- Vocal: D. José Ángel Corres Abasolo (Consejero Independiente).
- Vocal: Dña. Belén Amatriáin Corbi (Consejera independiente).
- Vocal: Dña. Elisabetta Castiglioni (Consejera independiente).
- Secretario no Consejero: D. Francisco Javier Allende Arias.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son nombrados por un período máximo de cuatro (4) años, pudiendo ser reelegidos una o más veces por periodos de igual duración máxima. El Presidente ejerce su cargo por un período máximo de cuatro (4) años, al término del cual no podrá ser reelegido para tal cargo hasta transcurrido un (1) año de su cese, sin perjuicio de su continuidad como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Asimismo, el cargo de Secretario de la Comisión se ejercerá por un período máximo de cuatro (4) años, pudiendo ser reelegido una o más veces por periodos de igual duración máxima.

Durante el ejercicio 2017, la Comisión se reunió un total de 9 veces, siendo su actividad más destacada la siguiente:

- Revisión del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el devengo de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 y propuesta de liquidación de la retribución variable anual al Presidente y Consejero Delegado, abonada en 2017.

- Revisión y aprobación de los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual del Presidente, del Consejero Delegado y otros directivos "clave" en el ejercicio 2017, estableciéndose tres (3) niveles: objetivos de nivel 1 (objetivos del Grupo Euskaltel, vinculados a indicadores de negocio), objetivos de nivel 2 (objetivos de la unidad de gestión) y objetivos de nivel 3 (objetivos individuales). En el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución variable anual se vincula, exclusivamente, a objetivos de nivel 1 (Grupo Euskaltel).

- Propuesta, aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 24 de mayo de 2017, de desarrollo y ejecución del Plan de Incentivos 2017 – 2019, con posibilidad de liquidación total o parcial en acciones en el caso de consejeros ejecutivos (Presidente y Consejero Delegado), transcurrido un determinado periodo de tiempo, siempre y cuando se cumplan las condiciones de permanencia, desempeño de negocio y creación de valor para el accionista.

- Aprobación, para su consideración posterior por el Consejo de Administración, del Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31.12.2016.

La Comisión también es el órgano competente para decidir sobre la liquidación de la retribución variable anual, atendiendo al grado de cumplimiento de objetivos en el ejercicio cerrado a 31.12.2017, y establecer los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual para el ejercicio en curso 2018, así como para formular el presente informe, a cuyos efectos mantiene las reuniones correspondientes.

Los objetivos, ponderaciones, niveles de cumplimiento y de pago de la retribución variable anual se detallan posteriormente en los apartados A.4 (“Componentes Variables de la Remuneración”) y C (“Resumen Global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado”).

Para el diseño del Plan de Incentivos 2017 – 2019, así como en la elaboración del presente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros, la Comisión ha contado con EY Abogados, como asesor externo independiente y especializado en retribución de consejeros y directivos.

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

Euskaltel cuenta con un sistema retributivo que diferencia entre consejeros externos, en su condición de tales, y consejeros con funciones ejecutivas.

Los importes de asignación fija individual anual para los consejeros externos, aprobados por el Consejo de Administración de fecha 16 de diciembre de 2015 y en la Política, son los siguientes:

- Por pertenencia al Consejo de Administración: 65.000 euros.

- Por pertenencia a una de las Comisiones del Consejo de Administración: 15.000 euros.

La Sociedad no tiene establecidas retribuciones individuales adicionales por el desempeño de cargos o de la Presidencia del Consejo o sus Comisiones.

Estas asignaciones fijas, que se abonan en efectivo, son las que perciben todos los consejeros externos (dominicales e independientes) con exclusión de los consejeros ejecutivos, que única y exclusivamente perciben las remuneraciones estipuladas en sus respectivos contratos.

La Junta General de Accionistas celebrada con fecha 1 de junio de 2015 acordó fijar en 1,5 millones de euros el importe anual máximo de asignación fija en metálico para los consejeros, en su condición de tales.

Las cantidades de asignación fija y el límite establecido por Junta no han sido objeto de modificación para el ejercicio en curso.

El artículo 62.2 de los Estatutos Sociales prevé la posibilidad de que los consejeros puedan percibir cantidades en concepto de primas de seguro con un límite máximo anual de 8.000 euros para cada consejero. Para este ejercicio, se prevé una aportación a un seguro de accidentes que asciende a 346,65 euros por consejero.

Por otro lado, en cuanto a los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, el salario fijo anual del Presidente por el desempeño de dichas funciones asciende a 338.860,75 euros y el del Consejero Delegado a 368.034,45 euros.

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

Tal y como se ha expuesto, la Política de Remuneraciones establece que los consejeros externos en su condición de tales no perciben remuneración variable alguna. Por el contrario, los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas sí perciben una remuneración de esta naturaleza.

En este sentido, el Presidente y el Consejero Delegado, en su condición de consejeros ejecutivos, tienen derecho a percibir: (i) una retribución variable anual, que se vincula a los objetivos corporativos fijados anualmente por el Consejo de Administración, y (ii) una retribución variable a largo plazo, liquidable total o parcialmente en acciones, que garantiza su vinculación con la creación de valor y el desempeño para el accionista.

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos se basa en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad.

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable a los consejeros ejecutivos son revisadas anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para asegurar su alineación con la estrategia de la Sociedad y el plan de negocio.

Los objetivos y parámetros anteriores considerarán, igualmente, el riesgo asumido para la obtención de un resultado y perseguirán el equilibrio entre los objetivos a corto, medio y largo plazo de la Sociedad, no girando únicamente en torno a hechos o datos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

Los objetivos promoverán la creación de valor a largo plazo y el cumplimiento de las reglas y procedimientos internos de la Sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.

Los parámetros a tomar en consideración para la determinación del cumplimiento de los objetivos de la retribución variable anual, así como su respectiva ponderación, serán determinados anualmente por el Consejo de Administración. En este sentido, se han establecido 3 niveles de objetivos: objetivos de nivel 1 (objetivos del Grupo Euskaltel, vinculados a indicadores de negocio), objetivos de nivel 2 (objetivos de la unidad de gestión) y objetivos de nivel 3 (objetivos individuales). A los consejeros ejecutivos sólo les son de aplicación los objetivos de nivel 1.

La ponderación de cada objetivo, así como de las escalas de consecución, recae asimismo en el Consejo de Administración, que habrá de determinar posteriormente el grado de cumplimiento y el grado de consecución de la retribución variable anual, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En todo caso, a los consejeros ejecutivos les serán aplicables los objetivos, parámetros y ponderaciones acordados por el Consejo de Administración con carácter general para el equipo directivo de la Sociedad.

La retribución variable se devengará al final del mes en el que se auditen las cuentas anuales de la Sociedad, de forma que pueda comprobarse el cumplimiento de los objetivos de rendimiento previamente establecidos.

La retribución variable no será consolidable en ningún caso, ni en la cuantía ni en su sistema de determinación, pago o cálculo. Esta retribución variable anual se abona, en todo caso, en metálico.

Por lo que respecta al ejercicio en curso, y siguiendo la política de retribución variable anual del ejercicio anterior, revisada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para asegurar su adaptación continua a la estrategia de la Sociedad y a los fines de la Política, en el caso del Presidente y el Consejero Delegado se han establecido los siguientes objetivos de nivel 1 (objetivos de Grupo Euskaltel) con sus correspondientes ponderaciones:

- Ebitda - EOP's: 40%.
- Cash flow - Ingresos: 35%.
- Churn ponderado Grupo: 15%.
- Responsabilidad Social Corporativa/Compliance: 10%.

Para cada uno de estos objetivos y componentes se ha establecido una escala de logro con un umbral mínimo de cumplimiento sobre presupuesto, un nivel de cumplimiento al 100% y un umbral máximo de sobrecumplimiento sobre presupuesto.

La métrica y el nivel de logro exigido para un cumplimiento al 100% de cada objetivo se establecen considerando el presupuesto del ejercicio en curso.

En todo caso, de acuerdo con la Política, la retribución variable anual del Presidente oscilará entre un 0% y un 50% del salario fijo anual como máximo, suponiendo un 50% del salario fijo anual (esto es, 169.430,37 euros), para un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos que se establezcan.

Por su parte, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir una retribución variable anual por importe equivalente al 50% del salario fijo anual correspondiente (esto es, 184.017,23 euros), que se devengará con el cumplimiento del 100% los objetivos presupuestarios establecidos por el Consejo de Administración de la Sociedad para el ejercicio.

Además, con carácter adicional a la retribución anual variable prevista en los párrafos anteriores, en el caso en que los objetivos presupuestarios establecidos por el Consejo de Administración de la Compañía se hayan superado extraordinariamente, el Presidente y el Consejero Delegado tendrán derecho a percibir una retribución variable por importe equivalente al 10% y 25% del salario fijo anual correspondiente, respectivamente. El Consejo de Administración establecerá anualmente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el grado de cumplimiento de objetivos necesario para el devengo de esta retribución variable adicional.

En caso de devengarse la retribución variable prevista en el párrafo anterior, la retribución anual variable total que el Presidente y el Consejero Delegado tendrán derecho a percibir ascenderá, como máximo, al importe equivalente al 60% y 75% del salario fijo anual correspondiente (esto es, 203.316,45 euros y 276.025,84 euros, respectivamente).

El Consejo de Administración establecerá anualmente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el grado de cumplimiento mínimo de objetivos necesario para el devengo de la retribución variable anual por debajo del cual no se devengará retribución variable alguna.

En caso de que los auditores de la Sociedad efectúen salvedades en su informe de auditoría y éstas afecten a uno o algunos de los objetivos y parámetros que hayan de tomarse en cuenta para la fijación de la retribución variable anual de los consejeros, dichas salvedades serán tenidas en cuenta por el Consejo de Administración para la fijación de la retribución variable a percibir ("malus"). Asimismo, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de la totalidad o parte de la retribución variable ("clawback"), según corresponda, cuando (i) la liquidación de la retribución variable no se haya ajustado a las condiciones de rendimiento de la Sociedad; o (ii) la retribución variable se haya abonado a la luz de datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad (p.ej. en caso de procederse a una corrección de las cuentas anuales que fundamentaron la retribución variable).

Finalmente, el Presidente y el Consejero Delegado participan, junto con otros directivos "clave" de Euskaltel, en el Plan de Incentivos 2017 – 2019, de las siguientes características:

a) Descripción: Plan de bonus plurianual 2017-2019, pagadero en metálico, con posibilidad, en el caso de consejeros ejecutivos, de liquidación total o parcial en acciones, transcurrido un determinado periodo de tiempo, siempre y cuando se cumplan las condiciones de permanencia, desempeño de negocio y creación de valor para el accionista.

b) Beneficiarios: Presidente, Consejero Delegado y 11 directivos "clave" de primer y segundo nivel, invitados a participar en el Plan, sin perjuicio de algunas incorporaciones adicionales que puedan decidirse en el futuro.

c) Duración: hasta el 31 de diciembre de 2020, incluyendo el Periodo de Medición de objetivos de tres (3) años 2017 – 2019 (ambos inclusive), más el tiempo necesario (12 meses) para medir la consecución de objetivos, practicar la liquidación y aplicar las restantes condiciones, incluyendo un requisito de retención de acciones durante seis (6) meses desde su entrega.

d) Métricas: establecidas de conformidad con el plan de negocio para el Periodo de Medición, incluyendo la consideración de posibles cambios de perímetro y otros hitos corporativos:

- Objetivos del Plan Estratégico 2017-2019 de carácter plurianual: (i) EBITDA - CAPEX (ponderación del 25% sobre el total) y (ii) EBITDA (ponderación del 25% sobre el total).

- Objetivo Retorno Total del Accionista (%RTA) medido entre el 01.01.2017 y el 31.12.2019 (ponderación del 50%): se ha establecido un objetivo de revalorización acumulada del 15% al final del Periodo de Medición.

En caso de no consolidar incentivo alguno por los objetivos del Plan Estratégico, el incentivo a devengar por el Objetivo %RTA estará limitado a un 25% del total.

e) Escalas de logro y niveles de concesión: cada una de las métricas llevada aparejada una escala de logro retadora que aplica sobre niveles de concesión de incentivo "target" (i.e. incentivo para un escenario de cumplimiento de objetivos al 100%).

f) Forma de abono: en el caso de los consejeros ejecutivos se prevé la entrega de un máximo de hasta 180.000 acciones lo que permite la liquidación total o parcial del Plan en acciones de Euskaltel, S.A.

De acuerdo con las estimaciones realizadas, para el escenario de cumplimiento de objetivos al 100%, el importe agregado a devengar conjuntamente por el Presidente y el Consejero Delegado al amparo del Plan ascendería a 1,74 millones de euros (incentivo "target" total), por los tres (3) años del Periodo de Medición, lo que equivale a una concesión de entre el 66% y el 100% de la retribución fija, en términos anualizados, para cada consejero ejecutivo, que se considera acorde con un posicionamiento en torno a la mediana de la práctica de mercado de las sociedades cotizadas en España.

El diseño del Plan de Incentivos 2017 – 2019 tiene en cuenta la trayectoria y proyecciones de negocio de la Sociedad e incorpora las mejores prácticas de mercado y recomendaciones de 'proxy advisors' de referencia, inversores institucionales, y del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV:

- Los incentivos a medio plazo liquidables en acciones y/o metálico son un vehículo frecuente en la práctica de mercado de sociedades cotizadas comparables a Euskaltel.

- El Plan establece niveles de concesión claros para los consejeros ejecutivos y, en general, para cada nivel de beneficiarios, tomando como referencia el nivel de mediana del mercado.

- Incluye un Periodo de Medición de tres (3) años.

- Combina objetivos financieros del Plan Estratégico con objetivos de revalorización de la acción, vinculando la estrategia retributiva a los objetivos del plan 2017 – 2019, en el nuevo contexto de negocio.

- Prevé el abono parcial o total en acciones de Euskaltel, S.A., para los consejeros ejecutivos.

- Prevé un periodo adicional de "mantenimiento" de las acciones de seis (6) meses para los consejeros ejecutivos.

- Representa un porcentaje prudente del valor de capitalización, estimado en el 0,12% (a la fecha de implantación).

- Incluye escalas de logro retadoras.

- Circunscribe la remuneración en acciones a los consejeros ejecutivos de la Sociedad.

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

Los consejeros externos no participan en planes de pensiones o sistemas de ahorro a largo plazo vinculados a jubilación o a cualquier otra prestación de supervivencia.

La Sociedad realiza aportaciones anuales a un seguro de vida a favor del Presidente y del Consejero Delegado, de conformidad con lo establecido en los respectivos contratos suscritos con la Sociedad.

Los importes aportados por este concepto en el ejercicio 2017 se detallan en los cuadros del apartado D.1 siguiente.

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

Explique las indemnizaciones

No está contemplado el pago de ninguna indemnización a los consejeros externos en caso de terminación de sus funciones como tales.

Los contratos en vigor con el Presidente y con el Consejero Delegado establecen las indemnizaciones que se describen en el apartado A.7 siguiente.

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

Es competencia del Consejo de Administración aprobar previamente los contratos que se vayan a celebrar entre la Sociedad y los consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas. Es competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer la retribución individual de los consejeros con funciones ejecutivas y las demás condiciones básicas de sus contratos para su aprobación por el Consejo de Administración, incluyendo la eventual indemnización que pudiera fijarse para el supuesto de cese anticipado en sus funciones.

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Presidente, cuya última revisión fue de fecha 25 de mayo de 2016, son:

- Duración: indefinida.

- Exclusividad: la dedicación del Presidente debe ser exclusiva.

- No concurrencia: el Presidente no podrá tener intereses económicos, ni directa ni indirectamente, en negocios concurrentes con los de la Sociedad.

- Plazo de preaviso: no existen previsiones específicas en relación con plazos de preaviso para el Presidente o la Sociedad en supuestos de dimisión, baja voluntaria o desistimiento.

- Indemnizaciones:

a) Cese o renuncia: en caso de producirse el cese o la renuncia del Presidente y, como consecuencia de ello, la resolución del contrato, el Presidente tendrá la opción de reanudar la relación laboral común previa (suspendida el 28 de noviembre de 2000) o bien extinguir dicha relación laboral común de manera inmediata.

b) Opción por la reanudación: si el Presidente optara por reanudar y continuar su relación laboral común previa, el régimen de extinción de dicha relación laboral común quedará sometido al Estatuto de los Trabajadores. En este caso, se computará como tiempo de prestación de servicios, a efectos indemnizatorios, todo el periodo durante el cual el actual Presidente haya estado vinculado a la Sociedad, con independencia de que lo haya sido en virtud de una relación laboral (común o de alta dirección) o mercantil.

c) Opción por la extinción: si el Presidente optara por extinguir de manera inmediata la relación laboral común, tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a 45 días de retribución por año de prestación de servicios a Euskaltel, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. En este supuesto, a efectos de cálculo, la retribución a tener en cuenta será la correspondiente al bruto anual en metálico percibido en el año natural inmediatamente anterior a la extinción. Dicha indemnización no se abonará hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el Presidente ha cumplido con los criterios de rendimiento previamente establecidos.

- No se contemplan, en el contrato del Presidente del Consejo de Administración, cláusulas de incompatibilidad, ni blindajes ni cláusulas relativas a primas de contratación. Tampoco se recogen previsiones específicas en relación con pactos o acuerdos de permanencia o fidelización y no competencia post-contractual. No obstante, cabe recordar que el Presidente del Consejo de Administración está sujeto, por su condición de consejero, al régimen de prohibiciones, deberes de confidencialidad y de no competencia, previstos tanto en los Estatutos Sociales como en el Reglamento del Consejo de Administración.

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Delegado, suscrito con fecha 1 de septiembre de 2016, son:

- Inicio y duración: el contrato entra en vigor y produce plenos efectos desde el día de su firma y estará vigente en tanto el Consejero Delegado permanezca en su cargo.

- Exclusividad y plena dedicación: la prestación de los servicios por parte del Consejero Delegado se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación.

- No competencia postcontractual: el Consejero Delegado asume un compromiso no competencia postcontractual durante un periodo de 2 años. Como compensación, percibirá, una vez extinguido el contrato, una cantidad equivalente a la suma de las dos últimas retribuciones fijas anuales percibidas. Dicha cantidad será prorrateada y abonada en dos pagos, debiendo realizarse el primero de ellos a los 12 meses tras la extinción del contrato y el segundo a los 24 meses tras la extinción del contrato.

- Extinción del contrato e indemnización: el Consejero Delegado tiene derecho a percibir de la Compañía una indemnización en caso de cese y extinción del contrato por cualquiera de las siguientes causas:

a) Extinción unilateral por parte del Consejero Delegado por incumplimiento grave por la Compañía de las obligaciones incluidas en el contrato.

b) Extinción unilateral por parte del Consejero Delegado por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de servicios no motivada por causa imputable al Consejero Delegado;

c) Cambio de control de la Compañía en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial; y

d) Extinción unilateral del contrato por la Sociedad, en cualquier momento, que no sea no debida a un incumplimiento grave y culpable por parte del Consejero Delegado de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales

debe desempeñar su cargo, ni cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del contrato.

e) La indemnización en cualquiera de las circunstancias anteriores consistirá en una cantidad equivalente a 18 meses de su retribución fija anual a la fecha de extinción del contrato.

- Plazo de preaviso: el Consejero Delegado debe ejercitar su derecho a extinguir el contrato en un plazo máximo de 3 meses desde la fecha en que hubiere tenido conocimiento de la causa de la extinción. Expirado este plazo sin haber ejercitado su derecho a la extinción, el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir indemnización alguna por dicha causa.

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

A fecha de emisión del presente Informe, no hay ninguna remuneración suplementaria a favor de los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes en 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

A fecha de emisión del presente Informe, no se han otorgado anticipos, créditos o garantías a los Consejeros por parte de la Sociedad por razón de su condición de miembros del Consejo de Administración de Euskaltel o de otros Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo.

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

Explique las remuneraciones en especie

La Sociedad mantiene un seguro de responsabilidad civil en beneficio de sus Consejeros y directivos por un importe máximo de cobertura de 10 millones de euros por cada uno.

La Sociedad realiza aportaciones anuales a favor del Presidente y del Consejero Delegado en concepto de primas a diversos seguros (seguro médico, seguro de vida y accidentes) de acuerdo con lo establecido en sus respectivos contratos. Ambos tienen derecho, además, a otros conceptos sin coste para la Sociedad. En esta última categoría se comprenden planes de retribución flexible, EPSV de empleo sin aportación de la Sociedad, "renting" de vehículo, formación y compra de ordenadores.

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

A fecha de emisión de este Informe, no se ha devengado ninguna remuneración de esta naturaleza.

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 se contempla en el sistema de remuneraciones de los Consejeros ningún otro concepto retributivo a los explicados en los anteriores apartados.

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

Euskaltel ejerce, a través del Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una función de supervisión y revisión continua de la política retributiva de sus consejeros, velando por su observancia.

Adicionalmente, corresponde a la Comisión de Auditoría y Control supervisar la eficacia del control interno de la Sociedad y de su Grupo, así como de sus sistemas de gestión de riesgos, incluidos los fiscales.

De conformidad con el artículo 4 del Reglamento del Consejo de Administración, corresponde a dicho órgano la adopción de determinadas decisiones operativas que incluyen la aprobación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad, en particular, y entre otras:

- El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales.
- La política de gobierno corporativo.
- La política de responsabilidad social corporativa.
- La política de controles y gestión de los riesgos, incluidos los fiscales, así como el seguimiento periódico de los sistemas internos de información y control.

La política retributiva aplicable con carácter general en Euskaltel está alineada con los intereses de sus accionistas y con una gestión prudente de los riesgos. Dicha política incorpora a los esquemas de retribución variable anual los indicadores adecuados para la evaluación de los resultados, ajustados por riesgos actuales y futuros, y toma en consideración el desempeño en medidas financieras y no financieras que incluyen objetivos de grupo, de unidad de negocio e individuales.

Como medida de control de riesgos, la Política de Remuneraciones prevé que en caso de que los auditores de la Sociedad efectúen salvedades en su informe de auditoría y éstas afecten a uno o algunos de los objetivos y parámetros que hayan de tomarse en cuenta para la fijación de la retribución variable anual del consejeros, dichas salvedades serán tenidas en cuenta por el Consejo de Administración para la fijación de la retribución variable a percibir ("malus").

Igualmente, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de la totalidad o parte de la retribución variable ("clawback"), según corresponda, cuando (i) la liquidación de la retribución variable no se haya ajustado a las condiciones de rendimiento de la Sociedad; o (ii) la retribución variable se haya abonado a la luz de datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad (p.ej. en caso de procederse a una corrección de las cuentas anuales que fundamentaron la retribución variable).

Finalmente, en atención a la posibilidad de liquidación del Plan de Incentivos 2017 – 2019 en acciones, así como a las mejores prácticas de gobierno de la remuneración, Euskaltel tiene establecido un Protocolo de obligado cumplimiento para Consejeros ejecutivos de adaptación de la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV la cual establece "Que una vez atribuidas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a sistemas retributivos, los consejeros no puedan transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su retribución fija anual, ni puedan ejercer las opciones o derechos hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su atribución".

En este sentido, el Protocolo de Euskaltel establece valores de referencia para la tenencia de acciones por parte de los consejeros ejecutivos en línea con los niveles recomendados por la CNMV, que deberán ser observados hasta el momento de cese como consejero ejecutivo.

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

Las características de la estructura y conceptos de la Política de Remuneraciones para el ejercicio cerrado a 31.12.2017 se corresponden con los principios y fundamentos descritos en el apartado A.1 anterior.

Los conceptos retributivos aplicados a los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, han sido los siguientes:

- Asignación anual fija por pertenencia al Consejo, por importe de 65.000 euros, y, en su caso, a sus distintas Comisiones, por importe de 15.000 euros, sin ponderación por asunción de cargos o Presidencia.

Estas cantidades, así como el máximo anual de 1,5 millones de euros para el conjunto de los consejeros, en su condición de tales, han sido de aplicación de conformidad con el acuerdo de Junta General de Accionistas de 1 de junio de 2015 y la Política de Remuneraciones de Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, aprobada por Junta General Ordinaria de fecha 27 de junio de 2016.

La retribución total abonada por el concepto de asignación fija anual en el ejercicio cerrado a 31.12.2017, ha ascendido a 732.500 euros. El detalle de las cantidades percibidas por cada consejero se incluye en los cuadros del apartado D.1 siguiente, considerando la pertenencia, en su caso, a Comisiones así como los ceses e incorporaciones ocurridos durante el ejercicio.

Asimismo, el artículo 62.2 de los Estatutos Sociales prevé la posibilidad de que los consejeros puedan percibir cantidades en concepto de primas de seguro con un límite máximo anual de 8.000 euros para cada consejero. Para el ejercicio 2017, se han realizado aportaciones a un seguro de accidentes por valor de 81,17 euros por consejero.

Por lo que respecta al Presidente y Consejero Delegado, los conceptos retributivos aplicados por sus funciones como consejeros ejecutivos en el ejercicio 2017 han sido los siguientes:

- Retribución fija: que incluye el salario fijo y determinadas retribuciones en especie:

• Salario fijo: un importe de 331.436,57 euros, en el caso del Presidente, y de 360.500 euros en el caso del Consejero Delegado, tal y como se detalla en los cuadros del apartado D.1 siguiente.

Los importes abonados al Presidente y al Consejero Delegado se corresponden con lo establecido en sus respectivos contratos.

El detalle de las cantidades percibidas por cada consejero ejecutivo se incluye en los cuadros del apartado D.1 siguiente.

• Retribuciones en especie: en el ejercicio cerrado la Sociedad ha llevado a cabo aportaciones anuales a favor del Presidente y del Consejero Delegado en concepto de primas a diversos seguros (seguro médico, seguro de vida y accidentes) de acuerdo con lo establecido en sus respectivos contratos y en la Política. Ambos tienen derecho, además, a otros conceptos sin coste para la Sociedad que comprenden planes de retribución flexible, EPSV de empleo sin aportación de la Sociedad, "renting" de vehículo, formación y compra de ordenadores.

El gasto total por retribuciones en especie abonadas a consejeros ejecutivos asciende a 14.618,25 euros, de los cuales unos importes de 3.131,24 euros y 1.754,89 euros se corresponden con la aportación anual al seguro de vida para el Presidente y el Consejero Delegado, respectivamente, de acuerdo con el detalle recogido en los cuadros del apartado D.1 siguiente.

- Remuneración variable: para el ejercicio 2017 la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, condicionó el devengo de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos a la consecución de los siguientes objetivos corporativos, con sus correspondientes ponderaciones:

- a) Matriz Ebitda - Altas netas: 30% (75% Ebitda y 25% Altas netas).
- b) Matriz Cash flow - Ingresos: 30% (90% Cash flow y 10% Ingresos).
- c) Ingresos empresa: 20%.
- d) Churn ponderado: 10%.
- e) Responsabilidad Social Corporativa: 10%.

Para cada uno de estos objetivos y componentes se estableció una escala de logro con un umbral mínimo de cumplimiento sobre presupuesto, un nivel de cumplimiento al 100% y un umbral máximo de sobrecumplimiento sobre presupuesto:

Matriz Ebitda - Altas netas:

Cumplimiento mínimo: 90% (Ebitda) y 50% (Altas Netas) sobre valores presupuestados.

Cumplimiento normal: 100% (Ebitda) y 100% (Altas Netas) sobre valores presupuestados.

Sobrecumplimiento: 105% (Ebitda) y 120% (Altas Netas) sobre valores presupuestados.

- Matriz Cash flow - Ingresos:

Cumplimiento mínimo: 90% (Cash flow) y 90% (Ingresos) sobre valores presupuestados.

Cumplimiento normal: 100% (Cash flow) y 100% (Ingresos) sobre valores presupuestados.

Sobrecumplimiento: 105% (Cash flow) y 120% (Ingresos) sobre valores presupuestados.

- Ingresos empresa:

Cumplimiento mínimo: 90% sobre valores presupuestados.

Cumplimiento normal: 100% sobre valores presupuestados.

Sobrecumplimiento: 105% sobre valores presupuestados.

- Churn ponderado:

Cumplimiento mínimo: 88% sobre valores presupuestados

Cumplimiento normal: 100% sobre valores presupuestados.

Sobrecumplimiento: 118% sobre valores presupuestados.

- Responsabilidad Social Corporativa:

Cumplimiento mínimo: 90% sobre valores presupuestados.

Cumplimiento normal: 100% sobre valores presupuestados.

Sobrecumplimiento: 105% sobre valores presupuestados.

Las métricas a alcanzar en cada objetivo para un cumplimiento al 100% se establecieron considerando el presupuesto a realizar para el ejercicio 2017.

Igualmente, para cada nivel de cumplimiento se estableció el nivel de retribución variable a devengar.

Para un nivel de cumplimiento ponderado total al 100% se devenga el 100% de la retribución variable de cada consejero ejecutivo.

Para el supuesto de sobrecumplimiento se estableció un máximo de retribución variable a devengar, para cada objetivo, que oscilaba entre el 120% y el 150%.

De acuerdo con todo lo anterior, y con la Política aplicable, la retribución variable anual del Presidente oscilaba entre un 0% y un 60% del salario fijo como máximo, suponiendo un 50% del salario fijo (esto es, 165.718,30 euros) para el escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos.

Por su parte, la retribución variable anual del Consejero Delegado oscilaba entre un 0% y un 75% del salario fijo como máximo, suponiendo un 50% del salario fijo (esto es, 180.250 euros) para el escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos.

La retribución variable anual a devengar se determina una vez conocido el nivel de cumplimiento de cada objetivo sobre el nivel de presupuesto y la ponderación correspondiente.

Una vez formulados y aprobadas los estados financieros consolidados a nivel de Grupo correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2017, la Comisión ha determinado el siguiente grado de cumplimiento para cada uno de los objetivos:

- Matriz Ebitda - Altas netas: 68,8%.

- Matriz Cash flow - Ingresos: 90,5%.

- Ingresos empresa: 91,8%.

- Churn ponderado: 0%.

- Responsabilidad Social Corporativa: 100%.

A la vista de lo anterior, el porcentaje de cumplimiento de objetivos asciende al 76,1%.

En consecuencia, los importes devengados en concepto de retribución variable anual del ejercicio 2017, a abonar en 2018, ascienden a 126.111,61 euros en el caso del Presidente y a 137.170,25 euros en el caso del Consejero Delegado, tal y como se detalla en los cuadros del apartado D.1 siguiente.

Por último, en el ejercicio 2017, en aplicación de la Política, se procedió a la implantación del Plan de Incentivos 2017 – 2019 en el que participan el Presidente y el Consejero Delegado en los términos descritos en el apartado A.4 anterior. Los niveles de concesión con el que participa cada uno de ellos oscilan entre un 66% y un 100% de la retribución fija, por cada año de duración del Plan. La percepción efectiva de importes al amparo del Plan está en todo caso condicionada al cumplimiento de los objetivos de permanencia, Plan Estratégico y revalorización del accionista durante el periodo 2017 a 2019 que han sido detallados en el apartado A.4 anterior.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
KARTERA 1, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Dominical	Desde 26/06/2017 hasta 31/12/2017.
JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ROBERT SAMUELSON	Dominical	Desde 26/06/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
BELÉN AMATRIAIN CORBI	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JON IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ELISABETTA CASTIGLIONI	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JON JAMES	Independiente	Desde 26/06/2017 hasta 31/12/2017.
ALFONSO BASAGOITI ZAVALA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 26/06/2017.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ALFONSO BASAGOITI ZAVALA	0	33	0	0	0	7	0	0	40	80

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
BELÉN AMATRIAIN CORBI	0	65	0	0	0	19	0	0	84	80
ELISABETTA CASTIGLIONI	0	65	0	0	0	19	0	0	84	40
JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	0	65	0	0	0	23	0	0	88	80
JON JAMES	0	16	0	0	0	4	0	0	20	0
JON IÑAKI ALZAGA ETXEITA	0	65	0	0	0	19	0	0	84	80
JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	0	65	0	0	0	34	0	0	99	87
KARTERA 1, S.L.	0	65	0	0	0	19	0	0	84	80
LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	0	33	0	0	0	7	0	0	40	0
MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	0	65	0	0	0	19	0	0	84	40
ROBERT SAMUELSON	0	16	0	0	0	12	0	0	28	0
ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	331	0	0	126	0	0	0	7	464	492
FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	361	0	0	137	0	0	0	7	505	176

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
3	8	No aplica	No aplica

FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
2	2	No aplica	No aplica

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 2017	Total año 2016
ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	464	0	0	464	0	0	0	0	464	492	0
FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	505	0	0	505	0	0	0	0	505	176	0
KARTERA 1, S.L.	84	0	0	84	0	0	0	0	84	80	0
LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	40	0	0	40	0	0	0	0	40	0	0
ALFONSO BASAGOITI ZAVALA	40	0	0	40	0	0	0	0	40	80	0
JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	88	0	0	88	0	0	0	0	88	80	0
ROBERT SAMUELSON	28	0	0	28	0	0	0	0	28	0	0
BELÉN AMATRIAIN CORBI	84	0	0	84	0	0	0	0	84	80	0
ELISABETTA CASTIGLIONI	84	0	0	84	0	0	0	0	84	40	0
JON JAMES	20	0	0	20	0	0	0	0	20	0	0
JON IÑAKI ALZAGA ETXEITA	84	0	0	84	0	0	0	0	84	80	0
JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	99	0	0	99	0	0	0	0	99	87	0
MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	84	0	0	84	0	0	0	0	84	40	0
TOTAL	1.704	0	0	1.704	0	0	0	0	1.704	1.235	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.

Como se ha explicado anteriormente, la remuneración variable se limita a los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas y se encuentra ligada, en todo caso, a la evolución de indicadores corporativos, indicadores de negocio y la revalorización para el accionista.

En el presente Informe se recoge el grado de cumplimiento de los objetivos del ejercicio 2017 que dan lugar al abono de un importe en concepto de retribución variable en favor del Presidente y del Consejero Delegado. En concreto, ver Apartado A.4 anterior.

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	114.223.384	75,22%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	2.340.738	2,04%
Votos a favor	111.880.562	97,80%
Abstenciones	2.084	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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2018.

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

Sí

No