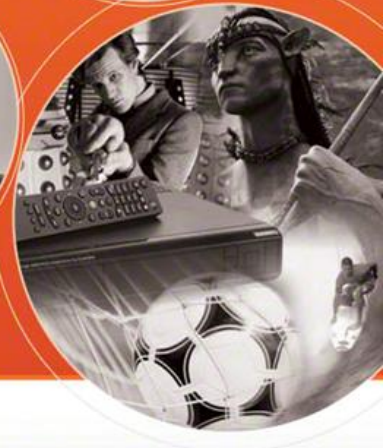


EUSKALTEL, S.A.

Elementos de Política Retributiva





- Con fecha 27 de junio de 2016, se aprueba en Junta General de Accionistas de Euskaltel, S.A., el punto Séptimo del Orden del Día **“Aprobación del pago de parte de la remuneración de los consejeros ejecutivos mediante la entrega de acciones de la Sociedad.”**
- Dicho punto se incluye en cumplimiento de lo establecido en el **artículo 219** del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley de Sociedades de Capital** (en adelante, **“LSC”**):

“1. En la sociedad anónima, cuando el sistema de remuneración de los administradores incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones deberá preverse expresamente en los estatutos sociales y su aplicación requerirá un acuerdo de la junta general de accionistas.

2. El acuerdo de la junta general de accionistas deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.”

Mención 219 LSC	Acuerdo Junta General de Accionistas de EUSKALTEL 2016	Cumple LSC
Beneficiarios	Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas durante la vigencia de la Política de Remuneraciones	✓
Número máximo de acciones a asignar	180.000 acciones	✓
Precio de ejercicio o sistema de cálculo	No aplicable (al no tratarse de opciones)	✓
Valor de referencia	Los beneficiarios recibirán acciones de la Sociedad por un valor de cotización igual al valor del incentivo en la fecha de reconocimiento de derechos. El valor de cotización de las acciones de Euskaltel a entregar se calculará por referencia al valor de cotización promedio de las acciones de Euskaltel en las 5 sesiones bursátiles anteriores a la fecha de reconocimiento de derechos.	✓
Plazo	Vigencia de la Política de Remuneraciones: 2016, 2017 y 2018	✓



- En los ejercicios 2015 – 2017 se han producido los siguientes hitos de carácter corporativo:
 - Octubre – Noviembre 2015: adquisición del 100% de R Cable y Telecomunicaciones Galicia, S.A.
 - Septiembre 2016: incorporación de un nuevo consejero delegado (D. Francisco Arteche)
 - Mayo 2017: adquisición del 100% del capital de Telecable de Asturias, S.A.U.

- Considerando lo anterior, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado razonable proponer a la Junta General la “Modificación del plazo de duración del plan de pago de parte de la remuneración de los consejeros ejecutivos mediante la entrega de acciones”, y en ejecución del acuerdo de la Junta de junio de 2016, ha desarrollado el Plan de Incentivos 2017 – 2019, alineado con las mejores prácticas de compensación y la estrategia de la Sociedad, conforme a las siguientes características:
 - Se dirige al colectivo de consejeros con funciones ejecutivas (Presidente y Consejero Delegado) responsables de las decisiones estratégicas para la consecución de los objetivos de negocio, así como a otros “directivos clave”
 - Vincula la estrategia retributiva a los objetivos del plan de negocio 2017 - 2019, considerando el nuevo contexto de negocio, así como a la creación de valor para el accionista
 - Establece un Periodo de Medición 2017 – 2019 alineado con el plan de negocio, y un abono, en su caso, en el ejercicio 2020
 - Pagadero en metálico, con posibilidad de liquidación parcial en acciones en el caso del Presidente y Consejero Delegado, manteniendo el valor de referencia y el máximo de 180.000 acciones ya aprobados por Junta General de Accionistas de 2016
 - Incluye escalas de logro retadoras e incentiva el cumplimiento extraordinario de objetivos de “EBITDA”, “EBITDA – CAPEX” y “Retorno Total para el Accionista”
 - Representa un porcentaje prudente del valor de capitalización



- En cumplimiento de lo establecido en el artículo 219 de la LSC, el Consejo de Administración de Euskaltel entiende que el único aspecto que requiere de aprobación en Junta es el relativo a la **“Modificación del plazo de duración del plan de pago de parte de la remuneración de los consejeros ejecutivos mediante la entrega de acciones de la Sociedad en ejecución de planes de incentivos, de compra incentivada u otros instrumentos análogos que sean aprobados por el Consejo de Administración”**, que se incluye como punto Undécimo del Orden del Día de la convocatoria de Junta General de Accionistas de 26 de junio de 2017, manteniéndose vigente el acuerdo Séptimo aprobado en Junta de fecha 27 de junio de 2016 en todos sus restantes términos y condiciones.

Características del Plan de Incentivos 2017 – 2019	Cumplimiento de requisitos de gobierno corporativo y transparencia
Posibilidad de abono mediante entrega de acciones a Presidente y Consejero Delegado	Aprobado por Junta General de Accionistas de 2016 Previsto en la Política de Remuneraciones de Consejeros (apartados 2.3 y 4.2.2) Información incluida en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros (ejercicio 2016) Previsto en condiciones contractuales de consejeros ejecutivos
El número efectivo de acciones se determinará en función del incentivo devengado y el valor de cotización promedio de las acciones de Euskaltel en las 5 sesiones bursátiles anteriores a la fecha de reconocimiento de derechos	Aprobado por Junta General de Accionistas de 2016
Número máximo de acciones: 180.000	Aprobado por Junta General de Accionistas de 2016
Posibilidad de abono en metálico a consejeros ejecutivos	No requiere aprobación por Junta
Abono en metálico a los restantes beneficiarios	No requiere aprobación por Junta
Vigencia: Periodo de Medición 2017 – 2019 más el tiempo necesario para determinar el grado de cumplimiento de objetivos y liquidar el Plan	Aprobación en Junta General de Accionistas 2017 (Punto Undécimo) ex artículo 219 LSC



	PLAN DE INCENTIVOS 2017 - 2019	Mercado/Best Practice												
Duración	<ul style="list-style-type: none"> Hasta 31.12.2020, incluyendo el Periodo de Medición de objetivos de 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. 	Adecuado (3 – 4 años)												
Beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> Presidente, Consejero Delegado y Directivos “clave”. 	Adecuado												
Importe del Incentivo (“niveles de concesión”)	<ul style="list-style-type: none"> Se han aprobado los siguientes “importes target” para el supuesto de cumplimiento al 100% de los objetivos, por categoría de beneficiario: <table border="1" data-bbox="512 596 1346 1024"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Incentivo Target total (% x Retribución Fija 2017)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Presidente</td> <td>Posicionamiento en Mediana</td> </tr> <tr> <td>Consejero Delegado</td> <td>Posicionamiento en Mediana</td> </tr> <tr> <td>Directivos “clave”</td> <td>Posicionamiento en Mediana</td> </tr> <tr> <td>TOTAL para Presidente y Consejero Delegado (100% Objetivos)</td> <td>1,74 millones de Euros (est.) (para el total del trienio)</td> </tr> <tr> <td>% Capitalización (abril'17)</td> <td>0,12%⁽¹⁾</td> </tr> </tbody> </table> <p>(1) <i>Tras la incorporación de Telecable, el % de Capitalización que representa el Plan se diluiría hasta representar, aproximadamente, un 0,1%.</i></p> 	Categoría	Incentivo Target total (% x Retribución Fija 2017)	Presidente	Posicionamiento en Mediana	Consejero Delegado	Posicionamiento en Mediana	Directivos “clave”	Posicionamiento en Mediana	TOTAL para Presidente y Consejero Delegado (100% Objetivos)	1,74 millones de Euros (est.) (para el total del trienio)	% Capitalización (abril'17)	0,12% ⁽¹⁾	<p>Adecuado</p> <p>Posicionamiento “austero” frente al mercado (en torno a la Mediana)</p> <p>El porcentaje de dilución se sitúa en la parte inferior del rango habitual (0,2% - 3%)⁽¹⁾</p>
Categoría	Incentivo Target total (% x Retribución Fija 2017)													
Presidente	Posicionamiento en Mediana													
Consejero Delegado	Posicionamiento en Mediana													
Directivos “clave”	Posicionamiento en Mediana													
TOTAL para Presidente y Consejero Delegado (100% Objetivos)	1,74 millones de Euros (est.) (para el total del trienio)													
% Capitalización (abril'17)	0,12% ⁽¹⁾													



	PLAN DE INCENTIVOS 2017 - 2019	Mercado/Best Practice
Métricas	<ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo con las mejores recomendaciones, se ha simplificado el número de los objetivos y se han establecido objetivos plurianuales distintos de los usados en la Retribución Variable Anual: <ul style="list-style-type: none"> ○ Objetivos Plan de negocio 2017-2019 de carácter plurianual (ponderan el 50%): <ul style="list-style-type: none"> ➢ EBITDA – CAPEX (ponderación 25% del total): definición conforme Plan de negocio ➢ EBITDA (ponderación 25% del total): definición conforme Plan de negocio ○ Objetivo Retorno Total del Accionista (%RTA) de 01.01.2017 a 31.12.2019 (pondera el 50%): <ul style="list-style-type: none"> ➢ Se ha establecido un objetivo de revalorización acumulada del 15% al final del Periodo de Medición. ➢ Es el cociente, en términos porcentuales, entre (i) diferencia positiva de la cotización de la acción de EUSKALTEL entre la Fecha Inicial y la Fecha Final, más el valor de los dividendos distribuidos como si se hubieran reinvertido en más acciones en cada fecha de cobro y (ii) el valor de cotización de la acción de EUSKALTEL en la Fecha Inicial. <ul style="list-style-type: none"> - Valor Inicial: Media ponderada 20 sesiones bursátiles anteriores a 01.01.2017 - Valor Final: Media ponderada 20 sesiones bursátiles anteriores a 31.12.2019 • La parte del Incentivo vinculada a cada uno de estos indicadores se mide y consolida de forma independiente. • No obstante lo anterior, en caso de no consolidar incentivo alguno por los objetivos del Plan de Negocio, el “incentivo target” a devengar por Retorno Total del Accionista será sólo del 25% del total. • Cada una de las Métricas lleva aparejada una Escala de Logro retadora que se aplica sobre niveles de concesión en la mediana del mercado. 	<p>Justificación uso RTA absoluto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dificultades metodológicas para construir un “peer group” (i.e. tamaño, sector, mercado, perfil de riesgo) • Vinculación directa con la creación de valor • La ponderación del RTA está limitada al 50% • En ningún caso se consolida esta parte del incentivo si la acción no se incrementa por encima del mínimo • Si no consolida incentivo por objetivos estratégicos, el incentivo vinculado al RTA se reduce sustancialmente



En nuestra opinión, el diseño de las Líneas Generales del **Plan de Incentivos 2017-2019** para Presidente, Consejero Delegado y directivos “clave”, incorpora mejores prácticas de mercado y recomendaciones de “proxy advisors” de referencia, inversores institucionales y del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (CBGSC):

- El bonus plurianual pagadero en acciones y/o metálico es un vehículo frecuente en la práctica de mercado de sociedades cotizadas comparables a EUSKALTEL
- Establece niveles de concesión claros para cada nivel de beneficiarios próximos a la Mediana del mercado (BlackRock)
- Establece un Periodo de Medición de 3 años (todos)
- Establece un periodo adicional de “holding” de las acciones (Fidelity, Blackrock, Glass Lewis, CNMV, Investment Management Association, etc.)
- Representa un porcentaje prudente del valor de capitalización (ISS)
- Combina objetivos financieros con objetivos de revalorización de la acción
- Se abona total o parcialmente en acciones (Blackrock)
- Incluye escalas de logro retadoras (Fidelity)
- Circunscribe la remuneración variable en acciones a los consejeros ejecutivos (CNMV)