
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A48766695]

Denominación Social:

[**EUSKALTEL, S.A.**]

Domicilio social:

[PARQUE TECNOLÓGICO, EDIFICIO 809, DERIO, VIZCAYA]

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

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

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

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

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

De acuerdo con el artículo 62.5 de los Estatutos, la Política de Remuneraciones de los Consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneraciones previsto en los Estatutos de la Sociedad, tendrá el alcance previsto legalmente y se someterá por el Consejo de Administración a la aprobación de la Junta General de Accionistas con la periodicidad que establezca la ley. En todo caso, el sumatorio global de todas las cantidades resultantes a percibir por todos los Consejeros y por cualesquiera conceptos en cada ejercicio, nunca será superior a la cantidad máxima aprobada por la Junta General.

El artículo 62 de los Estatutos, la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como dicha cantidad máxima fueron objeto de modificación en el ejercicio 2019. Así, la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada con fecha 1 de abril de 2019 acordó:

- Modificar el artículo 62 de los Estatutos Sociales, relativo a la remuneración de los Consejeros.
- Aprobar la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.
- Fijar en 4.500.000 euros el importe máximo a percibir como retribución de todos los Consejeros por todos los conceptos y por cualesquiera funciones que realicen, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como de no ejecutivas.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros debe ser aprobada por la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Como se ha referido, la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Euskaltel fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 1 de abril de 2019 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 novodecies 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 de Nombramientos y Retribuciones 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 Política de Remuneraciones de Euskaltel se ha definido considerando, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales, del Código de Buen Gobierno y de la normativa interna, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido elementos encaminados a ajustar la remuneración de los Consejeros a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

En línea con el nuevo artículo 62 de los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones diferencia, esencialmente, a los Consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas de aquellos otros que tengan encomendadas funciones ejecutivas en la Sociedad.

Por lo que respecta a los Consejeros sin funciones ejecutivas, la Política establece las siguientes características de su remuneración: (i) es transparente en la información; (ii) es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad; y (iii) se compone de una asignación fija que se abona íntegramente en efectivo y remunera la pertenencia al Consejo

de Administración y, en su caso, a sus diversas Comisiones, sin distinción de las funciones o cargos desempeñados, salvo que el propio Consejo de Administración establezca otra cosa.

El objetivo de la Política es remunerar a los Consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas de acuerdo con su valía profesional, dedicación al cargo y responsabilidad asumida por los mismos, sin que su objetividad en la defensa de los intereses sociales pueda verse afectada por la retribución percibida.

En cuanto a los Consejeros con funciones ejecutivas, la Política dispone que tienen derecho a percibir retribuciones por las funciones de esta naturaleza que desempeñen, siguiendo los criterios aplicables con carácter general a la Alta Dirección, y que tienen por objeto establecer un paquete de compensación que permita atraer, motivar y retener al capital humano valioso. Las características de la retribución de los Consejeros ejecutivos son las siguientes: (i) las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas, de acuerdo con lo que figura en los respectivos contratos dentro de los conceptos retributivos establecidos en los Estatutos Sociales; (ii) los conceptos retributivos previstos en los contratos y en los Estatutos Sociales se ajustan a lo establecido en la Política; (iii) la retribución presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables; (iv) el sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera; y (v) la retribución tiene en cuenta las tendencias del mercado y se posiciona frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, así como con su tamaño, naturaleza y alcance de sus actividades, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

La remuneración de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas está, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, la gestión prudente del riesgo y el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de Consejeros de las Sociedades cotizadas.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.** En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

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

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 (i) la importancia de la Sociedad, (ii) la situación económica que tuviera en cada momento, (iii) los estándares que se satisfagan en el mercado en compañías de similar tamaño o actividad y (iv) 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 Política de Remuneraciones de la Sociedad se basa en los siguientes principios:

- **Moderación:** las retribuciones deberán guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, con la situación económica que tuviera en cada momento y con los estándares de mercado de empresas comparables.
- **Idoneidad:** la Política estará orientada a atraer, motivar y retener al capital humano valioso, así como a remunerar la valía profesional, la responsabilidad asumida y la dedicación, en el caso de los Consejeros externos no ejecutivos.
- **Equilibrio:** entre componentes fijos y variables, en el caso de los Consejeros 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.

A partir de estos principios, el Consejo de Administración de Euskaltel ha definido una Política de Remuneraciones considerando, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales, del Código de Buen Gobierno y de la normativa interna, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido elementos encaminados a ajustar la remuneración de los Consejeros a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

La retribución de los Consejeros no ejecutivos está íntegramente compuesta por componentes fijos cuyo cálculo se realiza en función del cargo desempeñado en el propio Consejo y de la pertenencia a las diferentes Comisiones.

Por su parte, la retribución del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas se compone de los siguientes elementos: a) una retribución fija anual; b) una remuneración variable anual, calculada sobre indicadores o parámetros de referencia, cualitativos o cuantitativos, vinculados al grado de cumplimiento de sus objetivos; c) una remuneración variable a largo plazo, basada en la entrega de metálico o de acciones, derechos de opción sobre acciones o de instrumentos u otras retribuciones referenciadas 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; d) las siguientes retribuciones: disponibilidad de vehículo de empresa; seguro de vida y accidentes; seguro de salud especial; posibilidad de disfrutar de todos aquellos beneficios que, en su caso, la Sociedad ponga a disposición del personal directivo; e) un seguro de responsabilidad civil; y f) la eventual indemnización por cese o por resolución de su relación con la Sociedad.

La estructura final del "mix retributivo" de los Consejeros ejecutivos está en función de la valoración del desempeño de dichos Consejeros que haga el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La remuneración variable anual del Consejero Delegado se basa en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad.

La fijación de los objetivos, así como las escalas de consecución y la evaluación del desempeño, recae en el Consejo de Administración, que habrá de determinar posteriormente el grado de cumplimiento de los objetivos de negocio tomados como referencia y el grado de consecución de la retribución variable anual (incluyendo supuestos de infra-cumplimiento y sobre-cumplimiento, en su caso).

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, sobre la base de indicadores correlacionados con variables de la Sociedad relativas al desempeño del negocio, y, en su caso, otros de carácter cualitativo o cuantitativo, tales como, a título ejemplificativo y no limitativo, sostenibilidad a medio y largo plazo, el cumplimiento de objetivos estratégicos o relativos a la responsabilidad social corporativa. 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.

A los Consejeros ejecutivos les serán aplicables, en todo caso, los objetivos, parámetros y ponderaciones acordados por el Consejo de Administración con carácter general para el equipo directivo de la Sociedad. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá ajustar las anteriores ponderaciones o incorporar otros objetivos que resulten prioritarios para el desarrollo del negocio a corto plazo. El sistema de retribución variable anual se revisará con carácter periódico por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que determinará si es el adecuado para medir la contribución a los resultados de Euskaltel.

Los objetivos y métricas representarán, para cada ejercicio, un balance adecuado entre aspectos financieros y operativos de la Sociedad.

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 de los Consejeros ejecutivos, dichas salvedades serán tenidas en cuenta por el Consejo de Administración para la fijación de la retribución variable a percibir por los Consejeros ejecutivos ("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).

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

Para el ejercicio 2020, se mantiene la retribución fija anual de los Consejeros sin funciones ejecutivas (Presidente no Ejecutivo del Consejo y Consejeros externos dominicales e independientes). Las cantidades fijas por pertenencia a Consejo y Comisiones no se han modificado desde que fueron aprobadas en 2015. Tampoco se ha modificado la retribución anual del Presidente respecto al ejercicio anterior.

En consecuencia, la retribución fija de los Consejeros externos sin funciones ejecutivas por pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones será la siguiente:

- Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración: 350.000 euros.

- Por la pertenencia al Consejo de Administración: 65.000 euros.

- Por pertenecer a las Comisiones del Consejo: 15.000 euros.

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

La retribución fija del Consejero Delegado tiene por finalidad recompensar el desempeño de las funciones ejecutivas.

Se basará, principalmente, en un enfoque de mercado y considera el tamaño, naturaleza y alcance de las actividades de la Sociedad y se alineará debidamente con las remuneraciones establecidas en Compañías comparables del sector a nivel nacional e internacional.

La retribución fija del Consejero Delegado se revisa anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Sociedad informará puntualmente del sistema y de los niveles de retribución actualizados de los Consejeros ejecutivos mediante el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros.

La retribución fija anual del Consejero Delegado no ha sufrido modificación alguna en el ejercicio 2020 y será la misma que la del ejercicio 2019, esto es, 481.000 euros.

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

La remuneración de los Consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas se complementará con (i) la posibilidad de que Euskaltel realice aportaciones anuales individuales a primas de seguros; así como con (ii) el seguro de responsabilidad civil para Consejeros existente en la Sociedad.

En consecuencia, los Consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas recibirán una retribución en especie consistente en el abono por Euskaltel de primas de seguro, cuya realización deberá ser aprobada por el Consejo de Administración, con un límite máximo anual de 8.000 euros para cada Consejero.

Con relación al Consejero Delegado, la Sociedad suscribirá un seguro de vida y accidentes y un seguro médico a su favor y pondrá a su disposición un vehículo de empresa.

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

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

No se contempla el abono de conceptos variables o vinculados a resultados ni pagos en acciones, opciones sobre acciones o instrumentos basados en acciones a los Consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas.

javascript: __doPostBack('ctl00\$Contenedor\$lnk_06','')

Los únicos Consejeros que reciben retribución variable son los Consejeros ejecutivos (actualmente el Consejero Delegado).

Para el ejercicio 2020, se ha propuesto condicionar el devengo de la retribución variable anual del Consejero ejecutivo a la consecución de los siguientes objetivos corporativos:

- a) Clientes Masivo.
- b) Churn Masivo.

- c) Ingresos Totales.
- d) EBITDA.
- e) Reported Free Cash Flow.
- f) ENPS.
- g) Responsabilidad Social Corporativa.

A la fecha de emisión del presente Informe, está pendiente de aprobación por el Consejo de Administración tanto dichos objetivos corporativos como sus respectivas ponderaciones.

Respecto a la retribución variable a largo plazo, los Consejeros ejecutivos pueden participar en planes de incentivos a largo plazo vinculados a condiciones y objetivos estratégicos y liquidables en efectivo o en acciones, establecidos por la Sociedad para sus Altos Directivos.

En consecuencia, el Consejero Delegado tendrá derecho a participar en el Plan de Incentivos a Largo Plazo que, vinculado a condiciones y objetivos estratégicos, y liquidable en efectivo o en acciones, en cada momento establezca la Sociedad con carácter general para sus Altos Directivos o trabajadores.

Igualmente, la Sociedad se ha comprometido con el Presidente no Ejecutivo a presentar a la Junta General de Accionistas de la Sociedad, una modificación estatutaria que permita recoger, entre sus conceptos retributivos, una retribución en especie consistente en un automóvil de gama alta y la participación en el Plan de Incentivos que tenga la Sociedad suscrito en cada momento.

En coherencia con lo anterior, el Consejo de Administración celebrado el 27 de enero de 2020 acordó aprobar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo 2020-2022, dirigido a un grupo de Directivos y Empleados de la Compañía (entre 30 y 40 personas), así como al Presidente del Consejo de Administración, al Consejero Delegado y al Secretario General.

El Plan tiene como finalidad alinear a los principales ejecutivos de la Compañía con los intereses de los accionistas en la consecución de los objetivos de negocio de la Sociedad en los próximos años.

El Plan consiste en la entrega a los beneficiarios de un incentivo variable de carácter extraordinario ligado a la consecución de una determinada creación de valor al accionista y al logro de objetivos ligados al flujo de caja operativo, que permitirá a sus beneficiarios participar en hasta un 4% del valor total creado para el accionista. El plan será pagadero en un porcentaje de al menos el 75% en acciones de Euskaltel y el resto en efectivo.

En coherencia con todo lo anterior, el Consejo de Administración someterá a la próxima Junta General de Accionistas la modificación del artículo 62 de los Estatutos Sociales, la modificación de la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros y la aprobación del Plan de Incentivos 2020-2022.

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

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

Los Consejeros externos que no tengan encomendadas funciones ejecutivas no participan en esquemas de ahorro o previsión social.

El Consejero Delegado tendrá derecho a participar en la EPSV de Empleo que en cada momento tenga constituida la Sociedad con carácter general para sus Altos Directivos o trabajadores, mediante las aportaciones que a tal efecto se establezcan en los Reglamentos de los Planes de Previsión que correspondan. A efectos aclaratorios, este derecho del Consejero Delegado, no generará obligación de la Sociedad de realizar aportaciones.

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no

conurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Los Consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas no percibirán indemnizaciones o pagos por terminación de sus funciones como Consejeros.

Únicamente se prevén estos sistemas para el Consejero Delegado (Consejero ejecutivo) de la Sociedad, tal y como se detalla en el apartado siguiente.

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

El régimen de extinción e indemnización recogido en el contrato de prestación de servicios con el Consejero Delegado es el siguiente.

El Consejero Delegado tendrá 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 presente Contrato. En particular, se considerará incumplimiento de la Compañía, a efectos de la indemnización prevista en esta cláusula: (i) la adopción de cualquier acuerdo o falta de acuerdo de la Compañía que impida que el Consejero Delegado reciba en todo o en parte la retribución pactada en este Contrato, (ii) la falta efectiva de pago, o (iii) retrasos continuados en el abono de la retribución pactada;

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 Compañía, en cualquier momento, que no sea no debida (i) 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 (ii) a cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de este Contrato.

La indemnización en cualquiera de las circunstancias anteriores consistirá en una cantidad equivalente a veinticuatro (24) meses de su retribución fija anual a la fecha de extinción del Contrato.

El Consejero Delegado deberá ejercitar su derecho a extinguir el Contrato en un plazo máximo de tres (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.

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

No se prevén.

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

No se prevén.

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

No se prevén.

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

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

En coherencia con las últimas tendencias jurisprudenciales en la materia, y de acuerdo con la legislación aplicable, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó someter a la Junta General de Accionistas del ejercicio 2019 la modificación del artículo 62 de los Estatutos Sociales, así como una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, en línea con la modificación estatutaria propuesta. Ambas propuestas fueron aprobadas por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 1 de abril de 2019.

En todo caso, cabe indicar que la nueva redacción tanto de los Estatutos Sociales como de la Política de Remuneraciones es continuista con la anterior, pues las modificaciones propuestas se han centrado en diferenciar la remuneración de los Consejeros que tienen atribuidas funciones ejecutivas de aquellos que no tienen encomendadas estas funciones, tal y como se está poniendo de manifiesto a lo largo del presente Informe.

Asimismo, dicha Junta General Ordinaria de Accionistas acordó modificar y fijar en 4.500.000 euros el importe anual máximo a percibir como retribución de todos los Consejeros por todos los conceptos y por cualesquiera funciones que realicen, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como de no ejecutivas, importe que permanece vigente desde entonces.

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

https://www.euskaltel.com/webektest/GaleriaCorporativo/Documentos/gobierno_corporativo/es/politica-remuneraciones-consejeros-2019-2021.pdf

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

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de Euskaltel, S.A., correspondiente al ejercicio 2018, fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 1 de abril de 2019, con el voto a favor del 99,86% del capital social presente y representado.

Votación del acuerdo

- Votos a favor: 122.833.611.
- Votos en contra: 3.300.
- Abstenciones: 3.000.

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

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

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Euskaltel, S.A., aplicable a los ejercicios 2019, 2020 y 2021, fue aprobada en Junta General de Accionistas de 1 de abril de 2019 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 novodecies 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: Corporación Financiera Alba, S.A. (representada por D. Javier Fernández Alonso) (Consejero dominical).
- Vocal: D. Eamonn O'Hare (Consejero dominical).
- Vocal: D. José Ángel Corres Abasolo (Consejero Independiente).
- Vocal: Dña. Belén Amatriain Corbi (Consejera independiente).
- Vocal: D. Iñaki Alzaga Etxeita (Consejero independiente).
- Secretario no Consejero: D. José Ortiz Martínez.
- Vicesecretario no Consejero: D. Gonzalo Silveiro Regulez

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 2019, la Comisión se reunió un total de 11 veces, siendo su actividad más destacada, en relación con el objeto del presente informe, la siguiente:

- Revisión del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el devengo de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2018 y propuesta de liquidación de la retribución variable anual al Presidente y Consejero Delegado, abonado en 2019.
- Formulación del Informe en relación con la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.
- Aprobación, para su consideración posterior por el Consejo de Administración, del Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018.

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 de diciembre de 2019, y establecer los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual para el ejercicio 2019, así como para formular el presente informe, a cuyos efectos mantiene las reuniones correspondientes.

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

repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

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 de los consejeros ejecutivos, dichas salvedades serán tenidas en cuenta por el Consejo de Administración para la fijación de la retribución variable a percibir por los consejeros ejecutivos ("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 proceder a una corrección de las cuentas anuales que fundamentaron la retribución variable).

Finalmente, 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 su cese como Consejero ejecutivo.

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

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada en el ejercicio 2019 se ajusta plenamente a la vigente Política de remuneraciones de los Consejeros. En este sentido: (i) ha sido formulada por los Órganos de Administración siguiendo el procedimiento establecido para ello; (ii) respeta los principios y estructura de la retribución previstos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros; y (iii) la remuneración fija anual a satisfacer a los Consejeros no supera los límites establecidos en la referida Política.

Tal y como se ha referido con anterioridad, la Junta General Ordinaria de Accionistas de 1 de abril de 2019 acordó fijar en 4.500.000 euros el importe anual máximo a percibir como retribución de todos los Consejeros por todos los conceptos y por cualesquiera funciones que realicen, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como de no ejecutivas.

La remuneración devengada en el ejercicio 2019 se ha ajustado estrictamente a las previsiones de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de los ejercicios 2019, 2020 y 2021, no habiéndose superado el importe máximo establecido por la Junta.

Los Consejeros que no tienen encomendadas funciones ejecutivas no perciben ninguna remuneración variable, sino únicamente una retribución fija.

Con relación a los Consejeros con funciones ejecutivas (Consejero Delegado), parte de su retribución devengada en el ejercicio 2019 ha sido de carácter variable, vinculada a objetivos financieros y de negocio, y de cumplimiento normativo y responsabilidad social corporativa.

Para procederse al pago de dicha retribución variable, el Consejo de Administración verifica el cumplimiento de dichos objetivos en cada ejercicio.

Una vez formuladas las Cuentas Anuales del Grupo Euskaltel correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha determinado el siguiente grado de cumplimiento para cada uno de los objetivos a los que está referenciada la retribución variable del Consejero Delegado:

- a) Matriz Ebitda – Clientes: 31,9%.
- b) Matriz Cash Flow/Ingresos: 4,3%.
- c) Churn ponderado: 15,10%.
- d) Responsabilidad Social Corporativa (RSC)/Compliance: 10%.

A la vista de lo anterior, el porcentaje de cumplimiento de objetivos del ejercicio 2019 asciende al 61,3% .

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	122.839.911	68,76

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	3.300	0,00
Votos a favor	122.833.611	99,86
Abstenciones	3.000	0,00

Observaciones

Los dos principales proxy advisors (asesores de voto), Glass Lewis e ISS recomendaron votar a favor de la aprobación, con carácter consultivo, del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2018.

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

Para el ejercicio 2019, los importes de asignación fija individual anual para los Consejeros externos sin funciones ejecutivas, aprobados por el Consejo de Administración, son los siguientes:

- Presidente: 350.000 euros anuales. Habiéndose incorporado a la Compañía con fecha 29 de octubre de 2019, el importe devengado por el Presidente en 2019 ha sido de 61.250,01 euros.
- Por pertenencia al Consejo de Administración: 65.000 euros.
- Por pertenencia a una de las Comisiones del Consejo de Administración: 15.000 euros.

Estas asignaciones fijas por pertenencia al Consejo y a las Comisiones del Consejo, que no han variado desde su aprobación en 2015, se abonan en efectivo, en cuatro pagos trimestrales iguales de 16.250 euros cada uno en el caso del Consejo de Administración y de 3.750 euros en el caso de las Comisiones.

Con fecha 24 de julio de 2019, el Consejo de Administración acordó eliminar la Comisión de Estrategia con la finalidad de simplificar la gestión interna de la Sociedad, de lograr una mayor eficiencia y agilidad en las reuniones del Consejo y de reducir los costes asociados a dicha Comisión. Con este propósito, el Consejo de Administración acordó proponer a la próxima Junta General de Accionistas la modificación del artículo 65bis de los Estatutos Sociales, relativo a la "Comisión de Estrategia", mediante su eliminación, así como modificar el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, con la finalidad de suprimir la Comisión de Estrategia como una de las Comisiones que debe constituir el Consejo de Administración, modificación esta última sujeta a la condición suspensiva de la aprobación por la Junta General de la modificación del artículo 65bis de los Estatutos Sociales.

En coherencia con lo anterior, los pagos por pertenencia a la Comisión de Estrategia dejaron de hacer se efectivos a partir del segundo semestre del ejercicio 2019.

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

La retribución fija del Consejero Delegado en el ejercicio 2019 ha sido de 481.000 euros anuales.

Teniendo en cuenta la fecha de su nombramiento como Consejero Delegado (5 de junio de 2019), la retribución fija devengada por el Consejero Delegado en 2019 ha sido de 275.240,20 euros.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

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

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Tal y como se ha expuesto, la Política de Remuneraciones establece que los Consejeros sin funciones ejecutivas no perciben remuneración variable alguna. Por el contrario, los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (Consejero Delegado) sí perciben una remuneración de esta naturaleza.

En este sentido, el Consejero Delegado, en su condición de Consejero ejecutivo, tiene derecho a percibir una retribución variable anual, que se basa en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad.

La fijación de los objetivos, así como las escalas de consecución y la evaluación del desempeño, recae en el Consejo de Administración, que habrá de determinar posteriormente el grado de cumplimiento de los objetivos de negocio tomados como referencia y el grado de consecución de la retribución variable anual (incluyendo supuestos de infra-cumplimiento y sobre-cumplimiento, en su caso).

Los objetivos y parámetros de referencia 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. A los consejeros ejecutivos les serán aplicables, en todo caso, los objetivos, parámetros y ponderaciones acordados por el Consejo de Administración con carácter general para el Equipo Directivo de la Sociedad. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá ajustar las anteriores ponderaciones o incorporar otros objetivos que resulten prioritarios para el desarrollo

del negocio a corto plazo. El sistema de retribución variable anual se revisará con carácter periódico por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que determinará si es el adecuado para medir la contribución a los resultados de Euskaltel.

En este sentido, se han establecido para el ejercicio 2019 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).

Al Consejero Delegado 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, al Consejero ejecutivo le 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 2019, 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 Consejero Delegado se han establecido los siguientes objetivos de nivel 1 (objetivos de Grupo Euskaltel) con sus correspondientes ponderaciones:

- Ebitda - Clientes: 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.

Las métrica y el nivel de logro exigido para un cumplimiento al 100% de cada objetivo se establecen considerando el presupuesto del ejercicio 2019. 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 del Consejero ejecutivo. En caso de sobrecumplimiento se establece un máximo de retribución variable a devengar, para cada objetivo, que oscila entre el 120% y el 200%.

De acuerdo con la Política y con el contrato suscrito con la Sociedad, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir una retribución variable anual por importe equivalente al 50% del salario fijo anual correspondiente (esto es, 240.500,00 euros), que se devengará con el cumplimiento del 100% los objetivos presupuestarios establecidos por el Consejo de Administración de la Sociedad para el ejercicio. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá ajustar dicha ponderación o incorporar otros objetivos que resulten prioritarios para el desarrollo del negocio a corto plazo. A efectos aclaratorios, el cumplimiento parcial de los objetivos presupuestarios no dará derecho al Consejero Delegado a percibir cantidad alguna en concepto de retribución variable. 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, por debajo del cual no se devengará retribución variable alguna.

Además, con carácter adicional a la retribución anual variable prevista en el párrafo anterior, en el caso en que los objetivos presupuestarios establecidos por el Consejo de Administración de la Compañía se hayan superado extraordinariamente, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una retribución variable por importe equivalente al 75% de la retribución fija anual correspondiente. 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 Consejero Delegado tendrá derecho a percibir ascenderá, como máximo, al importe equivalente al 75% del salario fijo anual correspondiente (esto es, 360.750 euros).

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).

Una vez formuladas las Cuentas Anuales consolidadas a nivel de Grupo correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019, y tal y como se ha referido con anterioridad, el Consejo de Administración ha determinado que el porcentaje de cumplimiento de objetivos del ejercicio 2019 asciende al 61,3%.

En consecuencia, y teniendo en cuenta la fecha de su nombramiento como Consejero Delegado (5 de junio de 2019), el importe devengado por el Consejero Delegado, en concepto de retribución variable anual del ejercicio 2019, a abonar en 2020, asciende a 84.361,12 euros.

Respecto a los dos Consejeros ejecutivos que han cesado en sus funciones a lo largo de 2019, las cantidades que han devengado en concepto de retribución variable en dicho ejercicio han sido las siguientes:

- Presidente Ejecutivo (desde el 1 de enero de 2019 hasta el 29 de octubre de 2019): en la medida en que, a 29 de octubre de 2019, aún no se ha cerrado el ejercicio 2019 al cual va referida su retribución variable anual, D. Alberto García Erauzkin tiene derecho, una vez que se auditen las Cuentas Anuales correspondientes a dicho ejercicio, al percibo de la parte proporcional, por el periodo trabajado en dicho ejercicio, que le pudiera corresponder de su retribución variable tomando como base el porcentaje de consecución de los logros a los que está vinculada la misma.
- Consejero Delegado (desde el 1 de enero de 2019 hasta el 5 de junio de 2019): 94.124,81 euros. La retribución variable devengada por el Sr. Arteché hasta la fecha de su salida de la Compañía (5 de junio de 2019) le fue abonada en dicho momento.

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

No se ha devengado cantidad alguna por este concepto en favor de ningún Consejero de la Compañía a 31 de diciembre de 2019, al no haberse aprobado el nuevo Plan de Incentivos para Consejeros y Directivos.

A dicha fecha, se ha producido la finalización del Plan de retribución variable plurianual aprobado para los ejercicios 2017 - 2019, para Consejeros ejecutivos y determinados directivos "clave", sin que ninguno de los Consejeros de la Sociedad al cierre del ejercicio participe en el mismo.

Las características del Plan eran las siguientes:

- 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 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 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 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 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.

Los dos Consejeros que eran beneficiarios del Plan, D. Alberto García Erauzkin (anterior Presidente Ejecutivo) y D. Francisco Arteché (anterior Consejero Delegado) ya no permanecen en la Compañía a 31 de diciembre de 2019, pero mantienen una expectativa de liquidación de hasta un máximo del 200% y 300% de su retribución fija, respectivamente, en la parte proporcional al tiempo que haya prestado sus servicios a la Sociedad, quedando sujeto el importe definitivo a liquidar al grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

En su caso, de resultar una liquidación a favor de ambos, ésta se abonará dentro de los 120 primeros días del año 2020.

La Sociedad aún no ha determinado el grado de cumplimiento del Plan.

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

No se han producido reducciones ni devoluciones de los componentes variables devengados.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

La Sociedad realiza aportaciones anuales a un seguro de vida a favor del Consejero Delegado, de conformidad con lo establecido el contrato que tiene suscrito con la Sociedad.

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

Durante el ejercicio 2019, se produjo el cese de D. Alberto García Erauzkin, anterior Presidente Ejecutivo, y de D. Francisco Arteché, anterior Consejero Delegado, ambos Consejeros ejecutivos.

El cese de D. Alberto García Erauzkin se produjo con fecha 29 de octubre de 2019 y, en cumplimiento de lo establecido en su contrato, la cantidad que se le abonó, en concepto de indemnización, como consecuencia de la resolución de su contrato como Presidente Ejecutivo, ascendió a la cantidad de 930.673,88 euros.

El cese de D. Francisco Arteché como Consejero Delegado se produjo con fecha 5 de junio de 2019 y, en cumplimiento de lo establecido en su contrato, la cantidad que se le abonó, en concepto de indemnización por extinción del contrato, ascendió a la cantidad de 564.748,85 euros.

Asimismo, y en concepto de indemnización por compensación del compromiso de no competencia post-contractual, el Sr. Arteché percibirá una cantidad de 736.424,42 euros. Esta cantidad será prorrateada y abonada en dos pagos, debiendo realizarse el primero de ellos a los 12 meses tras la firma del Acuerdo de Terminación, y el segundo, a los 24 meses tras la firma del referido Acuerdo de Terminación.

Finalmente, no está contemplado el pago de ninguna indemnización a los Consejeros externos en caso de terminación de sus funciones como tales.

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

En el ejercicio 2019, no se ha producido ninguna modificación en el contrato del Consejero Delegado.

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

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 a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

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.

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

La Política de Remuneraciones prevé una retribución en especie para los Consejeros no ejecutivos, consistente en el abono por Euskaltel de primas de seguro, cuya realización deberá ser aprobada por el Consejo de Administración. El límite máximo anual para 2019 está establecido en 8.000 euros para cada Consejero.

Para este ejercicio 2019, se ha realizado una aportación a un seguro de accidentes de 344,83 euros por Consejero.

Asimismo, la Política establece que los Consejeros ejecutivos podrán percibir determinadas retribuciones en especie, entre las que se encuentran la disponibilidad de un vehículo de empresa, una póliza de seguro de vida y accidentes, una póliza de seguro de salud especial, así como la posibilidad de disfrutar de todos aquellos beneficios que, en su caso, la Sociedad ponga a disposición del personal directivo.

En coherencia con lo anterior, la Sociedad realiza aportaciones anuales a favor del Consejero Delegado en concepto de primas a los referidos seguros (médico, de vida y de accidentes), de acuerdo con lo establecido en su contrato y en la Política.

El gasto total por retribuciones en especie abonadas al Consejero Delegado asciende a 4.833,87 euros, de los cuales 2.172,33 euros se corresponden con la aportación anual al seguro de vida y 2.437,40 euros con la aportación anual al seguro de salud, de acuerdo con el detalle recogido en los cuadros del apartado C.1 siguiente.

Respecto a los dos Consejeros ejecutivos que han cesado en sus funciones a lo largo de 2019, las cantidades que han devengado en dicho ejercicio como remuneración en especie han sido las siguientes:

- Presidente Ejecutivo (desde el 1 de enero de 2019 hasta el 29 de octubre de 2019): 7.142,98 euros.

- Consejero Delegado (desde el 1 de enero de 2019 hasta el 5 de junio de 2019): 3.565,38 euros.

Dichas cantidades se corresponden con la aportaciones al seguro de vida, al seguro médico y al seguro de accidentes.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

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

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No se contempla en el sistema de remuneraciones de los Consejeros ningún otro concepto retributivo a los explicados en los anteriores apartados.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	Presidente otro externo	Desde 29/10/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	Consejero Delegado	Desde 06/05/2019 hasta 31/12/2019
Don EAMONN OHARE	Consejero Dominical	Desde 05/06/2019 hasta 31/12/2019
Don ROBERT SAMUELSON	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
KARTERA 1, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JONATHAN JAMES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 29/10/2019
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 05/06/2019

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	61								61	
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ				275	84			4	363	
Don EAMONN OHARE	32		8						40	
Don ROBERT SAMUELSON	49		19						68	110
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	65		37						102	110
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	65		15						80	80
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	65		22						87	95
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	65		30						95	95
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	65		37						102	110
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	65		22						87	95
KARTERA 1, S.L.	65		22						87	95
Don JONATHAN JAMES	65		15						80	80
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	65		22						87	95
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN				288			930	7	1.225	496
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA				162	94		778	3	1.037	538

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don XABIER ITURBE OTAECUI	Plan							0,00				
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don EAMONN OHARE	Plan							0,00				
Don ROBERT SAMUELSON	Plan							0,00				
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	Plan							0,00				
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Plan							0,00				
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	Plan							0,00				
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Plan							0,00				
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Plan							0,00				
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	Plan							0,00				
KARTERA 1, S.L.	Plan							0,00				
Don JONATHAN JAMES	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	Plan							0,00				
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Plan							0,00				
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	
Don EAMONN OHARE	
Don ROBERT SAMUELSON	
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	
KARTERA 1, S.L.	
Don JONATHAN JAMES	
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don XABIER ITURBE OTAEGUI								
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ								
Don EAMONN OHARE								
Don ROBERT SAMUELSON								
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA								
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI								
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA								
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.								
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA								
KARTERA 1, S.L.								
Don JONATHAN JAMES								
Don ELISABETTA CASTIGLIONI								
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN								
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	Concepto	
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	Seguro médico, seguro de vida y seguro de accidentes	4
Don EAMONN OHARE	Concepto	
Don ROBERT SAMUELSON	Concepto	
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	Concepto	
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Concepto	
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	Concepto	
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Concepto	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Concepto	
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	Concepto	
KARTERA 1, S.L.	Concepto	
Don JONATHAN JAMES	Concepto	
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	Concepto	
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Seguro médico, seguro de vida y seguro de accidentes	7
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	Seguro médico, seguro de vida y seguro de accidentes	3

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don XABIER ITURBE OTAEGUI										
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ										
Don EAMONN OHARE										
Don ROBERT SAMUELSON										
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO										
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA										
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI										
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA										
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.										
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA										
KARTERA 1, S.L.										
Don JONATHAN JAMES										
Don ELISABETTA CASTIGLIONI										
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN										
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA										

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	Plan							0,00				
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don EAMONN OHARE	Plan							0,00				
Don ROBERT SAMUELSON	Plan							0,00				
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	Plan							0,00				
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	Plan							0,00				
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Plan							0,00				
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Plan							0,00				
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	Plan							0,00				
KARTERA 1, S.L.	Plan							0,00				
Don JONATHAN JAMES	Plan							0,00				
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	Plan							0,00				
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Plan							0,00				
Don FRANCISCO ARTECHE	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
FERNÁNDEZ-MIRANDA												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	
Don EAMONN OHARE	
Don ROBERT SAMUELSON	
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	
KARTERA 1, S.L.	
Don JONATHAN JAMES	
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don XABIER ITURBE OTAEGUI								
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ								
Don EAMONN OHARE								
Don ROBERT SAMUELSON								
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO								
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI								
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA								
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.								
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA								
KARTERA 1, S.L.								
Don JONATHAN JAMES								
Don ELISABETTA CASTIGLIONI								
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN								
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	Concepto	
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	Concepto	
Don EAMONN OHARE	Concepto	
Don ROBERT SAMUELSON	Concepto	
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	Concepto	
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Concepto	
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	Concepto	
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Concepto	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Concepto	
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	Concepto	
KARTERA 1, S.L.	Concepto	
Don JONATHAN JAMES	Concepto	
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	Concepto	
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Concepto	
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	Concepto	

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	61				61					
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	363				363					
Don EAMONN OHARE	40				40					
Don ROBERT SAMUELSON	68				68					
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	102				102					
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	80				80					
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	87				87					
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	95				95					
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	102				102					
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	87				87					
KARTERA 1, S.L.	87				87					
Don JONATHAN JAMES	80				80					
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	87				87					
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	1.225				1.225					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	1.037				1.037					
TOTAL	3.601				3.601					

Observaciones

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado salientes han devengado en el ejercicio 2019 un importe total de 2.262 miles de euros en concepto de retribución fija e indemnización por extinción de contrato y, en el caso del Consejero Delegado, retribución variable a corto plazo e indemnización por compensación por el compromiso de no competencia post-contractual. El importe devengado en el ejercicio 2019 por los Consejeros de la Sociedad a 31 de diciembre de 2019, tanto ejecutivos como no ejecutivos, ha ascendido a la cantidad de 1.339 miles de euros.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

El Consejero Delegado, D. José Miguel García, fue nombrado Consejero dominical por cooptación el 6 de mayo de 2019. Posteriormente, con fecha 5 de junio de 2019, el Sr. García fue designado nuevo Consejero Delegado de la Sociedad. Las cantidades devengadas por el Sr. García en el ejercicio 2019 y reflejadas en el presente Informe se corresponden con su categoría de Consejero ejecutivo, no habiendo devengado ni percibido ninguna cantidad durante el periodo comprendido entre el 6 de mayo y el 5 de junio de 2019, periodo en el que el Sr. García ostentó la condición de Consejero dominical.

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

25/02/2020

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

☐ Si
☒ No