

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2016
--	------------

C.I.F.	A48766695
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

EUSKALTEL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PARQUE TECNOLOGICO, EDIFICIO 809 (DERIO) VIZCAYA

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

De acuerdo con el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejo de Administración procurará, dentro de los límites previstos en los Estatutos de la Sociedad, que la retribución de los consejeros guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento, los estándares que se satisfagan en el mercado en compañías de similar tamaño o actividad y tenga en cuenta su dedicación a la Sociedad. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Asimismo, el Consejo de Administración velará por que el importe de la retribución de los consejeros externos sea tal que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no comprometa su independencia.

Adicionalmente, la vigente política de remuneraciones de los Consejeros de Euskaltel, S.A. está basada en los siguientes principios y fundamentos:

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

Sobre la base de los principios anteriores, el Consejo de Administración persigue (i) cumplir plenamente no sólo los requerimientos legales y la normativa interna, sino también las recomendaciones Código de Buen Gobierno aplicables a las sociedades cotizadas, y, adicionalmente, (ii) el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, para ajustar la remuneración de los consejeros a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

En el marco de los principios y objetivos anteriormente descrito, el Consejo de Administración (i) ha definido la política de remuneraciones de los consejeros para su aplicación en el ejercicio 2016 y en los dos siguientes (i.e., 2017 y 2018), (ii) ha

revisado el contrato de servicios entre el Presidente del Consejo de Administración y la Sociedad (de fecha 1 de abril de 2013), que fue novado en virtud de una adenda de fecha 24 de mayo de 2016, para su ajuste, entre otros, a las mejores prácticas y estándares de gobierno corporativo, y (iii) ha aprobado los términos y condiciones del contrato celebrado entre el Consejero Delegado y la Sociedad en fecha 1 de septiembre de 2016.

En particular, la política de remuneraciones fue elaborada con base en el asesoramiento prestado por Mercer Consulting, S.L.U., firma de asesoramiento global en materia de remuneraciones, habiendo tenido en cuenta las prácticas y niveles retributivos de compañías cotizadas comparables a Euskaltel.

Adicionalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitió el correspondiente informe sobre dicha política, que fue aprobada finalmente por la Junta General Ordinaria de la Sociedad, de fecha 27 de junio de 2016.

La política de remuneraciones de Euskaltel distingue, esencialmente, entre las remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales (consejeros externos no ejecutivos) y las de los Consejeros con funciones ejecutivas (actualmente el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado).

En el caso de los Consejeros en su condición de tales, se prevé una retribución para su dedicación, pero sin que la objetividad en la defensa de los intereses sociales pueda verse afectada. En este sentido, el artículo 62 de los Estatutos Sociales, cuya modificación fue aprobada por la Junta General Ordinaria de fecha 27 de junio de 2016, con el objetivo, entre otros, de ajustar la redacción del precepto para deslindar la retribución de los consejeros en su condición de tales de la correspondiente a los consejeros ejecutivos, incluye los siguientes conceptos: (i) una asignación fija anual y (ii) los eventuales compromisos de la Sociedad de abonar cantidades en concepto de primas de seguro a favor de los consejeros, en este último caso con un límite máximo anual de ocho mil euros (8.000 euros) para cada consejero. El importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas. La cantidad así fijada por la Junta se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo dispuesto por la legislación aplicable. La determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los consejeros será hecha por el Consejo de Administración de acuerdo con la política de remuneraciones de los consejeros. A tal efecto, podrá tener en cuenta, entre otras cuestiones, los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones y la calificación del consejero como independiente o dominical.

Esta asignación fija se percibe, únicamente, por los Consejeros externos, incluidos los dominicales, sin que el Presidente ni el Consejero Delegado perciban asignación fija u otros conceptos retributivos por su condición de consejero, distinto de la retribución que perciben por sus funciones ejecutivas.

Por otro lado, los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado) tienen derecho a percibir la retribución que por el desempeño de sus responsabilidades ejecutivas se prevea en el contrato celebrado a tal efecto entre el consejero y la Sociedad. Dicho contrato ha de ajustarse a la política de remuneraciones de los consejeros.

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se compone de:

- Una retribución fija, que incluye el salario fijo y determinadas retribuciones en especie. La retribución fija (i) ha de basarse, principalmente, en un enfoque de mercado y considera el tamaño, naturaleza y alcance de las actividades de la Sociedad, y (ii) debe alinearse con las remuneraciones establecidas en compañías comparables del sector a nivel nacional e internacional. Adicionalmente, los consejeros ejecutivos podrán percibir determinadas retribuciones en especie, entre las que se encuentran la disponibilidad individual de un vehículo de empresa, una póliza de seguro de vida que cubre el fallecimiento por cualquier causa, una póliza de seguro médico, una póliza de seguro de accidentes y una póliza para otras coberturas menores.

- Una retribución variable anual, vinculada a objetivos a corto plazo, pretendiendo evaluar la contribución, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad. Con carácter general, los parámetros a tomar en consideración para la determinación del cumplimiento de los objetivos de la retribución variable anual, así como su respectiva ponderación, serán determinados anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sobre la base de indicadores correlacionados con variables de la Sociedad relativas a (i) crecimiento; (ii) rentabilidad; (iii) innovación; y, en su caso, (iv) 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.

- Una retribución variable mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados a su valor vinculada a objetivos de negocio, a la evolución del valor de la acción así como, en su caso, a otros objetivos de responsabilidad social corporativa, todo ello sujeto a la aprobación por el Consejo de Administración de los correspondientes planes de incentivos, en su caso. Los consejeros ejecutivos podrán adherirse y participar en planes de incentivos o de compra incentivada de acciones en los términos y condiciones fijados por el Consejo de Administración, lo que conllevará la entrega de acciones de la Sociedad en el número y por el precio o valor que sea aplicable de conformidad con lo dispuesto en los citados planes o instrumentos. No obstante, a la fecha de elaboración del presente Informe, no existen planes de incentivos o de compra incentivada de acciones en vigor en la Sociedad.

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

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por

la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Tal y como se ha señalado en el Apartado A.1 anterior, la política de remuneraciones de los consejeros fue aprobada por la Junta General Ordinaria de 27 de junio de 2016.

Para definir la citada política de remuneraciones, el Consejo de Administración recurrió al asesoramiento externo de Mercer Consulting, S.L.U., firma de consultoría especializada en materia de remuneraciones, que tuvo en cuenta las prácticas y niveles retributivos de compañías cotizadas comparables a Euskaltel.

Asimismo, y dentro del ámbito de sus competencias, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones participó en la elaboración de la política de remuneraciones, informando finalmente sobre ella de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

La citada Comisión está formada por de cinco 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.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son nombrados por un período máximo de cuatro 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 años, al término del cual no podrá ser reelegido para tal cargo hasta transcurrido un 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 años, pudiendo ser reelegido una o más veces por periodos de igual duración máxima.

Adicionalmente a lo anterior, cabe destacar que el Consejo de Administración:

- ha aprobado la adenda al Contrato del Presidente, al objeto de novar modificativamente dicho contrato de forma que, con efectos desde la fecha de su firma 824 de mayo de 2016), el Contrato del Presidente del Consejo de Administración cumpla con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno en materia de remuneraciones de los consejeros. En concreto, se han modificado las cláusulas tercera (relativa a retribución) y cuarta (relativa a cese en el cargo); y
- ha aprobado el contrato suscrito entre el Consejero Delegado y la Sociedad de fecha 1 de septiembre de 2016, teniendo en cuenta la normativa legal e internamente aplicable, las recomendaciones del Código de Buen Gobierno en materia de remuneraciones y los principios, criterios y condiciones fijados por la vigente política de remuneraciones de los consejeros.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Como se ha indicado en el Apartado A.1, la Sociedad cuenta con un sistema retributivo que diferencia entre Consejeros externos, en su condición de tales, y Consejeros con funciones ejecutivas.

En el ejercicio 2016, los importes de asignación fija individual anual para los Consejeros externos aprobados por el Consejo de Administración de fecha 16 de diciembre de 2015 y en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de fecha 27 de junio de 2016 han sido los siguientes:

- Por pertenencia al Consejo de Administración: 65.000 euros.
- Por pertenencia a una de las Comisiones del Consejo de Administración: 15.000 euros.

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

Aunque los Estatutos Sociales prevén la posibilidad de que los Consejeros externos puedan percibir cantidades en concepto de primas de seguro con un límite máximo anual de 8.000 euros para cada Consejero, el Consejo de Administración no ha acordado a la fecha la realización de dichas u otras aportaciones a seguros o sistemas de previsión social.

Estas asignaciones fijas son las que perciben todos los Consejeros externos (dominicales e independientes).

Por otro lado, en cuanto a los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, en el año 2016, la retribución fija del Presidente por el desempeño de dichas funciones ha sido de 323.510,56 euros y la del Consejero Delegado de 116.666,67 (considerando que este último se incorporó a la Compañía el 1 de septiembre de 2016).

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

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

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

En este sentido, el Presidente y el Consejero Delegado, en su condición de consejeros ejecutivos, tienen derecho a percibir: (i) una retribución variable anual, que se vincula a los objetivos corporativos fijados anualmente por el Consejo de Administración, y (ii) una retribución variable mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados a su valor vinculada a objetivos de negocio, a la evolución del valor de la acción así como, en su caso, a otros objetivos de responsabilidad social corporativa, todo ello sujeto a la aprobación por el Consejo de Administración de los correspondientes planes de incentivos, en su caso.

En lo referente a la retribución variable anual, ésta ha venido determinada en el ejercicio 2016 por los siguientes cuatro parámetros:

- Crecimiento (ingresos e incremento de clientes netos): ponderación del 30%.
- Rentabilidad (EBITDA y "Free Cash Flow"): ponderación del 30%.
- Innovación (nuevos productos lanzados y número de productos lanzados conectados): ponderación del 15%.
- Integración (sinergias): ponderación del 25%.

En cuanto al Presidente del Consejo de Administración, su retribución variable anual oscilará, en todo caso, entre el 0% y el 60% de la retribución fija, estableciéndose que la retribución variable anual ascenderá a una cantidad igual al 50% de la retribución fija para un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos.

La concreta cuantía a percibir por el Presidente en concepto de retribución variable será calculada de conformidad con la fórmula que determine el Consejo de Administración de la Sociedad para cada año. La citada fórmula se basará en la consecución de los objetivos comunicados al Presidente por el Consejo de Administración al inicio de cada ejercicio.

En particular, la cuantía de esta retribución variable dependerá de (i) el desempeño continuado de las funciones del Presidente; (ii) el cumplimiento de los objetivos predeterminados, medibles y de carácter financiero y, en su caso, no financiero que fije el Consejo de Administración al inicio de cada anualidad; y (iii) los resultados obtenidos por la Sociedad en cada ejercicio, promoviendo, por ende, la sostenibilidad de la Sociedad y siendo adecuados para la creación de valor a largo plazo y para el cumplimiento de las reglas y procedimientos internos de la Sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.

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 a (i) crecimiento; (ii) rentabilidad; (iii) innovación; y, en su caso, (iv) 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.

En todo caso, al Presidente del Consejo de Administración le serán aplicables los objetivos, parámetros y ponderaciones acordados por el Consejo de Administración con carácter general para el equipo directivo de la Sociedad.

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.

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.

En caso de que los auditores de la Sociedad efectúen salvedades en su informe de auditoría y éstas afecten a uno o algunos de los objetivos y parámetros que hayan de tomarse en cuenta para la fijación de la retribución variable anual del Presidente, dichas salvedades serán tenidas en cuenta por el Consejo de Administración para la fijación de la retribución variable a percibir por el Presidente.

Asimismo, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de la totalidad o parte de la retribución variable, 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).

La retribución variable no será consolidable en ningún caso, ni en la cuantía ni en su sistema de determinación, pago o cálculo.

Para un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos del ejercicio 2016, la retribución variable anual del Presidente ascendería en 2016 a 161.755,28 euros.

Por su parte, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir una retribución variable anual por importe equivalente al 50% de la retribución fija anual correspondiente, que se devengará con el cumplimiento del 100% los objetivos presupuestarios establecidos por el Consejo de Administración de la Compañía para dicho año.

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. Como se ha referido anteriormente, 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 25% 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 al importe equivalente al 75% de la retribución fija anual correspondiente.

Esta retribución variable anual se abona, en todo caso, en metálico.

Para un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos del ejercicio 2016, la retribución variable anual del Consejero Delegado ascendería en 2016 a 58.333,33 euros.

Finalmente, el Presidente y el Consejero Delegado podrían adherirse y participar, en su caso, en planes de incentivos o de compra incentivada de acciones en los términos y condiciones fijados por el Consejo de Administración, lo que conllevará la entrega de acciones de la Sociedad en el número y por el precio o valor que sea aplicable de conformidad con lo dispuesto en los citados planes o instrumentos. Ello constituye la potencial retribución variable mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados a su valor. A la fecha de elaboración del presente Informe, no existen planes de incentivos o de compra incentivada de acciones en vigor en la Sociedad.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

Los importes aportados por este concepto en el ejercicio 2016 se detallan en las tablas del apartado D. siguiente.

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

Explique las indemnizaciones

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

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

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Es competencia del Consejo de Administración aprobar previamente los contratos que se vayan a celebrar entre la Sociedad y los Consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer la retribución individual de los Consejeros con funciones ejecutivas y las demás condiciones básicas de sus contratos para su aprobación por el Consejo de Administración, incluyendo la eventual indemnización que pudiera fijarse para el suplemento de cese anticipado en sus funciones y las cantidades a abonar por la sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro.

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Presidente son:

- Duración: indefinida.
 - Exclusividad: la dedicación del Presidente debe ser exclusiva.
 - No concurrencia: el Presidente no podrá tener intereses económicos, ni directa ni indirectamente, en negocios concurrentes con los de la Sociedad.
 - Plazo de preaviso: no existen previsiones específicas en relación con plazos de preaviso para el Presidente o la Sociedad en supuestos de dimisión, baja voluntaria o desistimiento.
 - Indemnizaciones:
 - a) Cese o renuncia: en caso de producirse el cese o la renuncia del Presidente y, como consecuencia de ello, la resolución del contrato, el Presidente tendrá la opción de reanudar la relación laboral común previa (suspendida el 28 de noviembre de 2000) o bien extinguir dicha relación laboral común de manera inmediata.
 - b) Opción por la reanudación: si el Presidente optara por reanudar y continuar su relación laboral común previa, el régimen de extinción de dicha relación laboral común quedará sometido al Estatuto de los Trabajadores. En este caso, se computará como tiempo de prestación de servicios, a efectos indemnizatorios, todo el periodo durante el cual el actual Presidente haya estado vinculado a la Sociedad, con independencia de que lo haya sido en virtud de una relación laboral (común o de alta dirección) o mercantil.
 - c) Opción por la extinción: si el Presidente optara por extinguir de manera inmediata la relación laboral común, tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a 45 días de retribución por año de prestación de servicios a Euskaltel, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. En este supuesto, a efectos de cálculo, la retribución a tener en cuenta será la correspondiente al bruto anual en metálico percibido en el año natural inmediatamente anterior a la extinción. Dicha indemnización no se abonará hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el Presidente ha cumplido con los criterios de rendimiento previamente establecidos.
 - No se contemplan, en el contrato del Presidente del Consejo de Administración, cláusulas de incompatibilidad, ni blindajes ni cláusulas relativas a primas de contratación. Tampoco se recogen previsiones específicas en relación con pactos o acuerdos de permanencia o fidelización y no competencia post-contractual. No obstante, cabe recordar que el Presidente del Consejo de Administración está sujeto, por su condición de Consejero, al régimen de prohibiciones, deberes de confidencialidad y de no competencia, previstos tanto en los Estatutos Sociales como en el Reglamento del Consejo de Administración.
- Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Delegado, son:
- Inicio y duración del Contrato: el contrato entra en vigor y produce plenos efectos desde el día de su firma y estará vigente en tanto el Consejero Delegado permanezca en su cargo.
 - Exclusividad y plena dedicación: la prestación de los servicios por parte del Consejero Delegado se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación.
 - No competencia postcontractual: el Consejero Delegado asume un compromiso no competencia postcontractual durante un periodo de 2 años. Como compensación, percibirá, una vez extinguido el Contrato, una cantidad equivalente a la suma de las dos últimas retribuciones fijas anuales percibidas. Dicha cantidad, será prorrateada y abonada en dos pagos, debiendo realizarse el primero de ellos a los 12 meses tras la extinción del Contrato, y el segundo, a los 24 meses tras la extinción del Contrato.
 - Extinción del contrato e indemnización: el Consejero Delegado tiene derecho a percibir de la Compañía una indemnización en caso de cese y extinción del Contrato por cualquiera de las siguientes causas:
 - a) extinción unilateral por parte del Consejero Delegado por incumplimiento grave por la Compañía de las obligaciones incluidas en el Contrato.
 - b) extinción unilateral por parte del Consejero Delegado por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de Servicios no motivada por causa imputable al Consejero Delegado;
 - c) cambio de control de la Compañía en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial; y
 - d) extinción unilateral del Contrato por la Compañía, en cualquier momento, que no sea no debida a un incumplimiento grave y culpable por parte del Consejero Delegado de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, ni cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del Contrato.
 - e) La indemnización en cualquiera de las circunstancias anteriores consistirá en una cantidad equivalente a dieciocho meses de su retribución fija anual a la fecha de extinción del Contrato.
 - Plazo de preaviso: el Consejero Delegado debe ejercitar su derecho a extinguir el Contrato en un plazo máximo de tres meses desde la fecha en que hubiere tenido conocimiento de la causa de la extinción. Expirado este plazo sin haber ejercitado su derecho a la extinción, el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir indemnización alguna por dicha causa.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

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

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

Explique las remuneraciones en especie

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

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

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

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

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

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

Explique los otros conceptos retributivos

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

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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

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

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

- El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales.

- La política de gobierno corporativo.
- La política de responsabilidad social corporativa.
- La política de controles y gestión de los riesgos, incluidos los fiscales, así como el seguimiento periódico de los sistemas internos de información y control.

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

La Sociedad entiende que la retribución variable anual no resulta excesiva de los consejeros ejecutivos, está fundamentada en parámetros de mercado y es proporcional al tamaño, naturaleza y alcance de las actividades de la Sociedad. Además, dicha retribución variable anual se vincula a objetivos de negocio de carácter anual y se orienta a promover la rentabilidad y sostenibilidad en Euskaltel.

Adicionalmente, en el ejercicio 2016, se ha modificado parcialmente el contrato del Presidente del Consejo de Administración para adaptarlo a las exigencias del Código de Buen Gobierno en materia de remuneraciones de los consejeros y a la política de remuneraciones de los consejeros de Euskaltel. En concreto, se ha adaptado dicho contrato a las recomendaciones 58ª, 61ª, 63ª y 64ª del Código de Buen Gobierno.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

Los principales conceptos retributivos aplicados a los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2016 han sido los siguientes:

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

La Junta General de Accionistas celebrada con fecha 1 de junio de 2015 acordó fijar en 1,5 millones de euros el importe anual máximo de las retribuciones en metálico de los Consejeros, por el concepto de asignación fija anual. Esta cantidad máxima se mantiene vigente en la actualidad, a tenor de la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de fecha 27 de junio de 2016 para los ejercicios 2016, 2017 y 2018.

- Sueldos: retribución fija anual del Presidente por importe de 323.510,56 euros y retribución fija anual del Consejero Delegado por un importe de 116.666,67 euros (considerando que este último se incorporó a Euskaltel el 1 de septiembre de 2016).

- Remuneración variable: para un grado de cumplimiento de objetivos estimado en el 100%, retribución variable anual del Presidente por importe de 161.755,28 euros y del Consejero Delegado por importe de 58.333,33 euros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
ALICIA VIVANCO GONZÁLEZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 24/05/2016.
ALBERTO GARCIA ERAUZKIN	Ejecutivo	Desde 01/02/2016 hasta 31/12/2016.
FRANCISCO ARTECHE FERNANDEZ-MIRANDA	Ejecutivo	Desde 01/09/2016 hasta 31/12/2016.
KARTERA 1, S.L.	Dominical	Desde 27/06/2016 hasta 31/12/2016.
ALFONSO BASAGOITI ZAVALA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAVIER FERNANDEZ ALONSO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSE ANGEL CORRES ABASOLO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
BELEN AMATRIAIN CORBI	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JON IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA	Independiente	Desde 27/06/2016 hasta 31/12/2016.
ELISABETTA CASTIGLIONI	Independiente	Desde 27/06/2016 hasta 31/12/2016.
BRIDGET COSGRAVE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 20/05/2016.
RICHARD ALDEN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 23/05/2016.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
ALFONSO BASAGOITI ZAVALA	0	65	0	0	0	15	0	0	80	45

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
JAVIER FERNANDEZ ALONSO	0	65	0	0	0	15	0	0	80	11
BELEN AMATRIAIN CORBI	0	65	0	0	0	15	0	0	80	34
JON IÑAKI ALZAGA ETXEITA	0	65	0	0	0	15	0	0	80	34
ELISABETTA CASTIGLIONI	0	32	0	0	0	8	0	0	40	0
MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA	0	32	0	0	0	8	0	0	40	0
RICHARD ALDEN	0	16	0	0	0	4	0	0	20	45
BRIDGET COSGRAVE	0	33	0	0	0	7	0	0	40	45
JOSE ANGEL CORRES ABASOLO	0	65	0	0	0	22	0	0	87	45
ALBERTO GARCIA ERAUZKIN	323	0	0	161	0	0	0	8	492	480
FRANCISCO ARTECHE FERNANDEZ-MIRANDA	116	0	0	58	0	0	0	2	176	0
ALICIA VIVANCO GONZÁLEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65
KARTERA 1, S.L.	0	65	0	0	0	15	0	0	80	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ALBERTO GARCIA ERAUZKIN			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
8	6	No aplica	No aplica

FRANCISCO ARTECHE FERNANDEZ-MIRANDA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
2	0	No aplica	No aplica

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
ALBERTO GARCIA ERAUZKIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ALBERTO GARCIA ERAUZKIN	492	0	0	492	0	0	0	0	492	480	0
FRANCISCO ARTECHE FERNANDEZ-MIRANDA	176	0	0	176	0	0	0	0	176	0	0
KARTERA 1, S.L.	80	0	0	80	0	0	0	0	80	0	0
ALFONSO BASAGOITI ZAVALA	80	0	0	80	0	0	0	0	80	45	0
JAVIER FERNANDEZ ALONSO	80	0	0	80	0	0	0	0	80	11	0
JOSE ANGEL CORRES ABASOLO	87	0	0	87	0	0	0	0	87	45	0
BELEN AMATRIAIN CORBI	80	0	0	80	0	0	0	0	80	34	0
JON IÑAKI ALZAGA ETXEITA	80	0	0	80	0	0	0	0	80	34	0
ELISABETTA CASTIGLIONI	40	0	0	40	0	0	0	0	40	0	0
MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA	40	0	0	40	0	0	0	0	40	0	0
BRIDGET COSGRAVE	40	0	0	40	0	0	0	0	40	45	0
RICHARD ALDEN	20	0	0	20	0	0	0	0	20	45	0
ALICIA VIVANCO GONZÁLEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23	0
TOTAL	1.295	0	0	1.295	0	0	0	0	1.295	762	0

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

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

En el presente Informe se recoge el grado de cumplimiento de los objetivos del ejercicio 2016 que dan lugar al abono de un importe en concepto de retribución variable en favor del Presidente y del Consejero Delegado. En concreto, ver Apartado A.4 anterior.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	106.422.482	70,08%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	32.320	0,03%
Votos a favor	106.317.323	99,71%
Abstenciones	72.839	0,06%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/02/2017.

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

Sí

No