

# **INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE EUSKALTEL, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD A QUE SE REFIERE EL PUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE LA SOCIEDAD CONVOCADA PARA EL 27 DE JUNIO DE 2016, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL 28 DE JUNIO DE 2016 EN SEGUNDA CONVOCATORIA**

## **I. Introducción**

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 *novodecies* del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Euskaltel, S.A. en su reunión de fecha 24 de mayo de 2016, formula y aprueba el presente informe relativo a la propuesta motivada de política de remuneraciones de los consejeros para el presente ejercicio 2016 y los ejercicios 2017 y 2018 (la “**Política de Remuneraciones**”) que el Consejo de Administración de la Sociedad someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de Euskaltel prevista para los días 27 y 28 de junio de 2016, en primera y segunda convocatoria, respectivamente (el “**Informe**”).

## **II. Política de remuneraciones de los consejeros**

### **1. Periodo de vigencia**

La Política de Remuneraciones será de aplicación durante el presente ejercicio 2016 y los dos siguientes (2017 y 2018), salvo que la Junta General de Accionistas de Euskaltel acuerde su modificación o sustitución durante dicho periodo, todo ello conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

### **2. Principios y fundamentos**

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.

En línea con lo anterior, la Política de Remuneraciones se asienta sobre los siguientes principios:

- **Moderación:** las retribuciones deberán guardar una proporción razonable con la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

- **Idoneidad:** la Política de Remuneraciones 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:** la Política de Remuneraciones establecerá un equilibrio adecuado entre componentes fijos y variables, de manera que la retribución fija suponga un porcentaje suficientemente elevado de la retribución total que permita introducir medidas de flexibilidad para los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas.
- **Rentabilidad y sostenibilidad:** las remuneraciones de los consejeros que desarrollen funciones ejecutivas incentivará el desempeño y recompensará la creación de valor a largo plazo.
- **Vinculación a resultados:** en el caso de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, su remuneración incorporará la necesaria vinculación con los resultados de la Sociedad en un horizonte temporal adecuado, alineándose con los intereses, valores y estrategia de la Sociedad.
- **Equidad y competitividad externa:** a la hora de establecer la remuneración de los consejeros se tendrá en cuenta el entorno competitivo externo y los principios de equidad interna.
- **Transparencia de la política retributiva:** el establecimiento, fijación y aplicación de la Política de Remuneraciones se realizará de acuerdo con la legislación vigente, la normativa interna de la Sociedad y las mejores prácticas en materia de corporativo, asegurando la transparencia y el seguimiento del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores el día 18 de febrero de 2015 (el “**Código de Buen Gobierno**”). En particular, la Sociedad pondrá a disposición de los accionistas, con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, que se someterá a votación consultiva como punto separado del orden del día.

La Política de Remuneraciones diferencia, esencialmente, a los consejeros en su condición de tales (consejeros externos no ejecutivos) de aquellos otros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad (en la actualidad aplicable únicamente al Presidente del Consejo de Administración), tal y como se detalla a continuación.

### **3. Remuneración de los consejeros en su condición de tales**

La remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija anual por razón de su pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a sus diversas Comisiones, sin distinción de las funciones o cargos desempeñados, salvo que el Consejo de Administración establezca otra cosa y sin perjuicio de lo que se indica más adelante en relación con el consejero independiente coordinador. Esta asignación fija se abona íntegramente en metálico.

Asimismo, el Consejo de Administración podrá atribuir al consejero independiente coordinador una asignación adicional por el desempeño de las funciones propias de dicho cargo. La cuantía de la citada asignación adicional, en su caso, será determinada por el Consejo de Administración anualmente e, individualmente considerada, no podrá superar el 25% de la retribución fija anual que corresponda al consejero por su pertenencia al Consejo de Administración.

La remuneración máxima de los consejeros en su condición de tales no puede superar el importe máximo aprobado anualmente por la Junta General de Accionistas, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido.

Para el ejercicio 2016, el importe máximo de la retribución total anual de los consejeros en su condición de tales asciende a 1.500.000 euros. Para el periodo de vigencia de esta Política de Remuneraciones, se mantendrá en la misma cantidad el citado importe máximo de la retribución total anual, salvo que la Junta General de Accionistas determine lo contrario.

De este importe, el Consejo de Administración ha aprobado, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes:

- Asignación fija anual por pertenencia al Consejo de Administración: 65.000 euros.
- Asignación fija anual por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Control o a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 15.000 euros.

Por otro lado, y de conformidad con lo establecido en el artículo 62 de los Estatutos Sociales, los consejeros en su condición de tales tienen la posibilidad de percibir una retribución en especie consistente en el abono por Euskaltel de primas de seguro con un límite máximo anual de 8.000 euros para cada consejero, cuya realización deberá ser aprobada por el Consejo de Administración.

La Sociedad cuenta, además, con un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros, en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la Sociedad. El importe máximo de esta cobertura es de 10.000.000 euros.

A efectos aclaratorios, cabe destacar que los anteriores conceptos retributivos se perciben únicamente por los consejeros en su condición de tales, incluidos los de carácter dominical, pero con exclusión de los consejeros ejecutivos, ya que estos últimos percibirán única y exclusivamente las remuneraciones estipuladas en sus respectivos contratos, tal y como se detalla en el apartado 4 siguiente.

#### **4. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas**

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se compone de:

- Una retribución fija, que incluye el salario fijo y determinadas retribuciones en especie.
- Una retribución variable anual, vinculada a objetivos a corto plazo.
- 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.

##### *4.1. Remuneración fija*

La retribución fija tiene por finalidad recompensar el desempeño de las funciones ejecutivas y comprende (i) un salario fijo y (ii) determinadas retribuciones en especie.

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

La retribución fija (i) se basará, principalmente, en un enfoque de mercado y considera el tamaño, naturaleza y alcance de las actividades de la Sociedad; y (ii) se alineará debidamente con las remuneraciones establecidas en compañías comparables del sector a nivel nacional e internacional.

#### *4.2. Remuneración variable anual*

Tal y como se ha indicado anteriormente, la retribución variable anual únicamente se aplica a los consejeros ejecutivos como un porcentaje de su retribución fija. Dicha retribución variable 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.

En este sentido, la citada retribución variable anual de los consejeros ejecutivos oscilará, como regla general, entre un 0% y un 75% del salario fijo como máximo, suponiendo un 50% del salario fijo para un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos. Por excepción, la retribución variable anual del Presidente del Consejo de Administración oscilará entre un 0% y un 60% del salario fijo, tal y como se señala en el apartado 0.

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 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.

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 concreto, los parámetros de la retribución variable anual aplicables al presente ejercicio 2016 y su respectiva ponderación se detallan a continuación:

- 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%.

Estos objetivos y métricas representan, para el ejercicio 2016, un balance adecuado entre aspectos financieros y operativos de la Sociedad.

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.

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).

#### *4.3. Remuneración variable mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados a su valor*

El objetivo que persigue la retribución variable de los consejeros ejecutivos mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados a su valor es múltiple:

- Recompensar la contribución a la creación de valor permitiendo a los participantes en el mismo, entre los que se incluyen los consejeros ejecutivos, beneficiarse de los resultados de su gestión.
- Alinear los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas, vinculándolos a la revalorización de la acción de Euskaltel, a los objetivos fijados en el Plan de Negocio que se apruebe por el Consejo de Administración, así como, en su caso, a otros objetivos de responsabilidad social corporativa.
- Incorporar en el paquete de compensación un elemento de retribución variable mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados a su valor, en línea con las mejores recomendaciones en materia de retribuciones, así como con la práctica de mercado de otras compañías cotizadas comparables a Euskaltel.

A tal fin, cuando el Consejo de Administración apruebe los correspondientes planes de incentivos o de compra incentivada de acciones u otros instrumentos análogos para directivos o empleados de Euskaltel, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a adherirse y participar en ellos 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.

#### *4.4. Términos y condiciones principales del contrato del Presidente del Consejo de Administración*

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Presidente del Consejo de Administración (el único consejero ejecutivo a la fecha de formulación de la Política de Remuneraciones por el Consejo de Administración) son los que se indican a continuación:

- Retribución fija: el salario fijo del Presidente del Consejo de Administración asciende a 323.144 euros.

Cabe destacar que el salario fijo del Presidente del Consejo de Administración no ha experimentado cambios sustanciales con ocasión de la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en bolsa, manteniéndose los principios y criterios aplicados en ejercicios anteriores.

- Retribución variable anual: la retribución variable anual del Presidente del Consejo de Administración oscilará entre un 0% y un 60% del salario fijo como máximo, suponiendo un 50% del salario fijo para un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos.

Al igual que en el caso de la retribución fija, la retribución variable anual del Presidente del Consejo de Administración no ha experimentado cambios sustanciales con ocasión de la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en bolsa, manteniéndose los principios y criterios aplicados en ejercicios anteriores.

- Retribución variable mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados a su valor: el Presidente, en su condición de consejero que desempeña funciones ejecutivas, tendrá derecho a adherirse y participar en los planes de incentivos o de compra incentivada de acciones u otros instrumentos análogos vigentes en cada momento para directivos o empleados de Euskaltel, lo que conllevará la percepción por el Presidente de un incentivo en acciones de la Sociedad, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de las mismas.

En caso de producirse dicha adhesión o participación, el Presidente tendrá derecho a percibir un número de acciones que establezca el Consejo de Administración de la Sociedad y por el precio o valor que señale dicho órgano en cada momento, todo ello de conformidad con los planes de incentivos o de compra incentivada de acciones u otros instrumentos de carácter análogo, formulados y aprobados por el Consejo de Administración en el marco de la presente Política de Remuneraciones.

- Duración: indefinida.
- Exclusividad: la dedicación del Presidente del Consejo de Administración debe ser exclusiva.
- No concurrencia: el Presidente del Consejo de Administración 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 el contrato en relación con plazos de preaviso para el Presidente del Consejo de Administración o la Sociedad en supuestos de dimisión, baja voluntaria o desistimiento.
- Indemnizaciones: en caso de producirse el cese o renuncia del Presidente del Consejo de Administración, éste tendrá la opción de extinguir o de reanudar la relación laboral común que quedó en suspenso con fecha 28 de noviembre de 2000.

En caso de optar por la reanudación de la relación laboral común previa, ésta quedaría sometida al régimen de extinción regulado en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A efectos indemnizatorios, computará como tiempo de prestación de servicios todo el período por el que ha estado vinculado a la Sociedad, con independencia de si lo ha sido en virtud de una relación laboral, común o de alta dirección, o mercantil.

En caso de optar por la extinción, tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a 45 días de salario, por año de prestación de servicios a la Sociedad, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 24 mensualidades, calculada sobre el salario bruto anual en metálico percibido en el año natural inmediatamente anterior a la extinción.

- 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, que se establecen, respectivamente, en los artículos 51 de los Estatutos Sociales y 31 y 32 del Reglamento del Consejo de Administración.

#### 4.5. *Nuevos nombramientos*

En caso de que durante la vigencia de la Política de Remuneraciones se incorporen al Consejo de Administración otros consejeros con funciones ejecutivas, la determinación de su paquete retributivo (i.e., componentes retributivos y sus correspondientes límites mínimos y máximos) se regirá por los principios que informan los apartados -, 4.2 y 4.3 de la Política de Remuneraciones, sin perjuicio de las especificidades propias de sus respectivos contratos de servicios con la Sociedad.

En este sentido, a la hora de proponer las condiciones básicas de tales contratos de servicios para su aprobación por el Consejo de Administración, esta Comisión de Nombramientos y Retribuciones habrá de tener en cuenta, a título ejemplificativo y no limitativo, variables o aspectos tales como (i) las funciones atribuidas al nuevo consejero ejecutivo; (ii) el nivel de dedicación a la Sociedad; (iii) las responsabilidades que asuma; (iv) su experiencia en gestión, liderazgo y estrategia empresarial; (v) su trayectoria profesional e historial de creación de valor; y (vi) su nivel retributivo en el momento del nombramiento.

### **5. Aplicación de la Política de Remuneraciones**

Sin perjuicio de lo previsto por la Ley de Sociedades de Capital en materia de política de remuneración de los consejeros, esta Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por la observancia de la Política de Remuneraciones, procederá a su revisión periódicamente y propondrá al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General, su modificación y actualización, todo ello de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

### **III. Conclusiones**

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Euskaltel eleva el presente Informe sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros de Euskaltel al Consejo de Administración de la Sociedad para que éste, a su vez, la proponga a la Junta General de Accionistas para su aprobación, habiendo concluido la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a la luz de todo lo anterior, que la Política de Remuneraciones:

- (i) Resulta conforme con la legislación vigente y, en particular, con la Ley de Sociedades de Capital, así como con el Código de Buen Gobierno y las mejores prácticas en materia retributiva.

- (ii) Se ajusta, igualmente, a los criterios de (a) transparencia en la información puesta a disposición de los accionistas; (b) alineación con las mejores prácticas y actuales estándares de gobierno corporativo; y (c) rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

\* \* \*

En Derio, a 24 de mayo de 2016