

## POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE EUSKALTEL, S.A.

### 1. Introducción

El Consejo de Administración de Euskaltel, S.A. reconoce la necesidad de dotar a la Sociedad de una normativa interna y unas políticas corporativas adaptadas a las disposiciones legales vigentes en cada momento, así como a la normativa de buen gobierno que le es de aplicación por su condición de sociedad cotizada.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, en el ámbito de sus competencias, persigue en todo momento la realización del interés social, lo que implica no sólo la consecución de un negocio rentable y sostenible en el largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa, sino también la conciliación de dicho interés social con los legítimos intereses de sus accionistas, empleados, clientes, proveedores y, en general, la comunidad en su conjunto y el medio ambiente.

En concreto, de conformidad con los artículos 529 *septdecies*, 529 *octodecies* y 529 *novodecies* del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “Ley de Sociedades de Capital”), introducidos por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (la “Ley 31/2014”), las sociedades de capital cotizadas deben contar con una política de remuneraciones para sus consejeros.

En dicha política de remuneraciones se han de describir y detallar los diferentes conceptos retributivos que los consejeros tengan derecho a recibir en su condición de tales, así como las características y fundamentos de las retribuciones de aquellos consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, sometiendo la política de remuneraciones a la aprobación, mediante voto vinculante y al menos cada 3 años, de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Al objeto de cumplir con lo establecido en la referida normativa, el Consejo de Administración de Euskaltel, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas, ha elaborado la presente política de remuneraciones de los consejeros de Euskaltel para los ejercicios 2016, 2017 y 2018 para su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad (la “Política de Remuneraciones”) teniendo en cuenta no sólo las modificaciones legales introducidas por la Ley 31/2014, sino también las recomendaciones 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”) y la normativa interna de la Sociedad (en particular, los artículos 62 de los Estatutos y 27 del Reglamento del Consejo de Administración).

### 2. Principios generales de la Política de Remuneraciones y características específicas de la remuneración de los consejeros

#### 2.1 Finalidad y principios generales de 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.

A la luz de lo anterior, el Consejo de Administración de Euskaltel, al definir la Política de Remuneraciones, ha considerado que debe estar basada en 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. 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.

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 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 posteriormente.

## **2.2 Características específicas de la remuneración de los consejeros en su condición de tales**

La aplicación de los principios recogidos en el punto 2.1 anterior al sistema de remuneración de los consejeros de Euskaltel en su condición de tales, reúne las siguientes características:

- Es transparente en la información de las retribuciones de los consejeros.
- Es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.

- 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 y sin perjuicio de lo especialmente dispuesto para el consejero independiente coordinador.

En cuanto a los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros en su condición de tales, el objetivo es remunerar a estos de acuerdo con su valía profesional, dedicación al cargo y responsabilidad asumida por el mismo, sin que su objetividad en la defensa de los intereses sociales pueda verse afectada por la retribución percibida.

En relación con los consejeros en su condición de tales, la Política de Remuneraciones no contempla el abono de dietas de asistencia, conceptos variables o vinculados a resultados ni pagos en acciones, opciones sobre acciones o instrumentos basados en acciones.

Los consejeros en su condición de tales no perciben indemnizaciones o pagos por terminación de sus funciones como tales ni participan en esquemas de ahorro o previsión social.

Adicionalmente, la remuneración de los consejeros en su condición de tales se complementa con (i) la posibilidad de que Euskaltel realice aportaciones anuales individuales a primas de seguros; así como (ii) el seguro de responsabilidad civil para consejeros existente en la Sociedad.

Conviene destacar, finalmente, 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, que única y exclusivamente perciben las remuneraciones estipuladas en sus respectivos contratos, tal y como se detalla en los apartados 2.3 y 4.

### **2.3 Características específicas de la remuneración de los consejeros ejecutivos**

Los consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir retribuciones por las funciones de esta naturaleza que desempeñen, siguiendo los criterios aplicables con carácter general a los miembros de 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 del citado paquete retributivo son las siguientes:

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas, de acuerdo con lo que figura en los respectivos contratos.
- Los conceptos retributivos previstos en los contratos se ajustan a lo establecido en la presente Política de Remuneraciones.
- La retribución presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- 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.
- 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.

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se compone, en consecuencia, 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.

A continuación se describe el sistema de remuneraciones de los consejeros, basado en los principios, fundamentos y características antes expuestos.

### **3. Sistema retributivo actualmente aplicable a 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.

El sistema retributivo, así como el detalle de las retribuciones, se desglosará con carácter anual en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Estas asignaciones fijas se perciben únicamente por los consejeros en su condición de tales, incluidos los de carácter dominical, pero con exclusión de los consejeros ejecutivos, que única y exclusivamente perciben las remuneraciones estipuladas en sus respectivos contratos, tal y como se detalla en los apartados 2.3 y 4.

Para el establecimiento de estas retribuciones, incluyendo la estructura y los niveles de remuneración, se ha recurrido al asesoramiento externo de Mercer Consulting, S.L.U., firma de asesoramiento global en materia de remuneraciones, que ha tenido en consideración las prácticas y niveles retributivos de empresas cotizadas comparables a la Sociedad.

Adicionalmente, 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 propia Sociedad. El importe máximo de esta cobertura es de 10.000.000 euros.

#### **4. Sistema retributivo actualmente aplicable a los consejeros ejecutivos**

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, para el periodo de 3 años de vigencia de la Política de Remuneraciones, todo ello sujeto a la aprobación por el Consejo de Administración de los correspondientes planes de incentivos, en su caso.

##### **4.1 Retribución 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.

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.

##### **4.2 Remuneración variable**

###### **4.2.1 Retribución 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 4.4.

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).

#### **4.2.2 Retribución 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.

#### **4.3 Previsión social**

Salvo lo ya indicado en los apartados 3 y 4.1 de la presente Política de Remuneraciones, no existen compromisos en materia de pensiones, seguros de vida o de otra naturaleza con los consejeros de la Sociedad.

#### **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 presente 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 esta 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 lo establecido en el apartado 2.3 y por los principios que informan los apartados 4.1, 4.2 y 4.3 de la presente 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, la 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, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por la observancia de la presente 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.

#### **6. Vigencia de la Política de Remuneraciones**

La presente Política será de aplicación para la remuneración de los consejeros de Euskaltel en los ejercicios 2016, 2017 y 2018, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

\* \* \*