
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2018]

CIF: [A48766695]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[PARQUE TECNOLOGICO, EDIFICIO 809 (ZAMUDIO) VIZCAYA]

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

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

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

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

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros fue aprobada por Junta General Ordinaria de 27 de junio de 2016 y no ha sufrido modificación alguna desde dicha fecha.

Dentro del ámbito de sus competencias, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones participó en la elaboración de la Política, informando finalmente sobre ella de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital y con las funciones reconocidas en los artículos 5 y 10 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisan periódicamente los principios y criterios de la Política de Remuneraciones con el fin de mantenerla alineada con las mejores prácticas y tendencias del mercado y con la estrategia de negocio.

Para el diseño del Plan de Incentivos 2017 – 2019 la Comisión contó con EY Abogados, como asesor externo independiente y especializado en retribución de consejeros y directivos.

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

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

De acuerdo con el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejo de Administración procurará, dentro de los límites previstos en los Estatutos de la Sociedad, que la retribución de los consejeros guarde una proporción razonable con (i) la importancia de la Sociedad, (ii) la situación económica que tuviera en cada momento, (iii) los estándares que se satisfagan en el mercado en compañías de similar tamaño o actividad y (iv) tenga en cuenta su dedicación a la Sociedad.

El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Asimismo, el Consejo de Administración velará por que el importe de la retribución de los consejeros externos sea tal que ofrezca incentivos para su dedicación, pero les comprometa.

Tanto la anterior Política de Remuneraciones como la nueva propuesta de la misma se basan en los siguientes principios:

- 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 y fundamentos anteriores, el Consejo de Administración persigue cumplir plenamente no sólo con los requerimientos legales y la normativa interna, sino también con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (CBGSC) de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) de febrero de 2015, así como 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 cuanto a la estructura de remuneración, la Política actual distingue entre las remuneraciones de los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas (consejeros externos no ejecutivos) y las de los consejeros con funciones ejecutivas (actualmente el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado).

La remuneración de los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas se basa en (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, con un límite máximo anual de ocho mil euros (8.000€) para cada consejero.

El importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros, por la asignación fija a percibir en metálico, no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas. La cantidad así fijada por la Junta se mantendrá en tanto 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.

El sistema retributivo de los consejeros que tengan encomendadas funciones ejecutivas se compone de:

- a) Una retribución fija, que incluye el salario fijo y determinadas retribuciones en especie.
- b) 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. Únicamente se prevé que el Presidente y el Consejero Delegado perciban una retribución variable. 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. En este sentido, para el ejercicio en curso se establecen objetivos vinculados a indicadores estratégicos y de negocio de carácter financiero y no financiero. 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.
- c) 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 pueden 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. Los conceptos anteriores quedan englobados en el plan de retribución variable plurianual aprobado por la Sociedad para los ejercicios 2017 - 2019 (en adelante, el "Plan de Incentivos 2017 - 2019") para consejeros ejecutivos y determinados directivos "clave", pagadero en metálico con posibilidad de liquidación total o parcial en acciones en el caso de consejeros ejecutivos (en la actualidad, Presidente y Consejero Delegado), y vinculado a condiciones de permanencia, desempeño de negocio y creación de valor para el accionista. El desarrollo y ejecución de dicho Plan fue aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión de 24 de mayo de 2017 y por Junta General de Accionistas de 26 de junio de 2017. Para su diseño se han tenido en cuenta las prácticas retributivas de mercado de sociedades cotizadas en España, tanto pertenecientes al Ibex-35 como al Mercado Continuo, así como las recomendaciones de 'proxy advisors' (ISS, Glass Lewis, Fidelity, Blackrock, etc.) e inversores institucionales.

En un escenario de cumplimiento esperado de objetivos, el peso de la retribución fija para el Presidente sería de, aproximadamente, el 46% de la retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo) y el de la retribución variable del 54% (24% para la retribución variable anual y 30% para la retribución variable a largo plazo). Para el Consejero Delegado la retribución fija tendría un peso de, aproximadamente, el 40% de la retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo), y la retribución variable del 60% (20% para la retribución variable anual y 40% para la retribución variable a largo plazo).

Asimismo, en un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, el Presidente recibiría un máximo de retribución variable anual equivalente al 60% del salario fijo y el Consejero Delegado un máximo de la retribución variable anual del 75% del salario fijo.

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

La retribución fija anual para los Consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas, por la pertenencia al Consejo de Administración será de sesenta y cinco mil euros (65.000€).

Por pertenecer a la Comisión de Estrategia: quince mil euros (15.000€).

Por pertenecer a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: quince mil euros (15.000€).

Por pertenecer a la Comisión de Auditoría y Control: quince mil euros (15.000€).

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

La retribución fija del Presidente y del Consejero Delegado se ha incrementado en 2019 en un 2,30% con respecto al ejercicio 2018:

Presidente Ejecutivo: 347.027,51 euros.

Consejero Delegado: 376.499,24 euros.

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

La Sociedad abonará cantidades en concepto de primas de seguro a favor de los consejeros, con un límite máximo anual de ocho mil euros (8.000 euros) para cada consejero.

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

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

Para el ejercicio 2018, la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, condicionó el devengo de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos a la consecución de los siguientes objetivos corporativos, con sus correspondientes ponderaciones:

- a) Matriz Ebitda - Clientes: 40%.
- b) Matriz Cash Flow/Ingresos: 35%.
- c) Churn ponderado: 15%.
- d) Responsabilidad Social Corporativa (RSC)/Compliance: 10%.

Para cada uno de estos objetivos y componentes se estableció una escala de logro con un umbral mínimo de cumplimiento sobre presupuesto, un nivel de cumplimiento al 100% y un umbral máximo de sobrecumplimiento sobre presupuesto:

Matriz Ebitda - Clientes:

Cumplimiento mínimo: 95% (Ebitda) y 95,5% (Clientes) sobre valores presupuestados.
Cumplimiento normal: 100%(Ebitda) y 100% (Clientes) sobre valores presupuestados.
Sobrecumplimiento: 105,5% (Ebitda) y 105,5% (Clientes) sobre valores presupuestados.

-Matriz Cash Flow - Ingresos:

Cumplimiento mínimo: 95% (Cash Flow) y 95,5% (Ingresos) sobre valores presupuestados.
Cumplimiento normal: 101% (Cash Flow) y 110% (Ingresos) sobre valores presupuestados.
Sobrecumplimiento: 106,5 (Cash Flow) y 105% (Ingresos) sobre valores presupuestados.

-Churn ponderado:

Cumplimiento mínimo: 85% sobre valores presupuestados.
Cumplimiento normal: 100% sobre valores presupuestados.
Sobrecumplimiento: 118% sobre valores presupuestados.

-RSC/Compliance:

Cumplimiento mínimo: 90% sobre valores presupuestados.
Cumplimiento normal: 100% sobre valores presupuestados.
Sobrecumplimiento: 105% sobre valores presupuestados.

Las métricas a alcanzar en cada objetivo para un cumplimiento al 100% se establecieron considerando el presupuesto a realizar para el ejercicio 2018.

Igualmente, para cada nivel de cumplimiento se estableció el nivel de retribución variable a devengar.

Para un nivel de cumplimiento ponderado total al 100% se devenga el 100% de la retribución variable de cada consejero ejecutivo.

Para el supuesto de sobrecumplimiento se estableció un máximo de retribución variable a devengar, para cada objetivo, que oscilaba entre el 120% y el 200%.

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

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

Los consejeros externos 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.

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Únicamente se prevén estos sistemas para los consejeros ejecutivos de la Sociedad.

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

El régimen de indemnización recogido en el contrato con el Presidente Ejecutivo es el siguiente:

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.

El régimen de extinción e indemnización recogido en el contrato con el Consejero Delegado es el siguiente:

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 Sociedad, 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 18 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 3 meses desde la fecha en que hubiere tenido conocimiento de la causa de la extinción. Expirado este plazo sin haber ejercitado su derecho a la extinción, el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir indemnización alguna por dicha causa.

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

No se prevén.

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

No se prevén.

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

No se prevén.

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

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

En virtud de las últimas tendencias jurisprudenciales en la materia, y de acuerdo con la legislación aplicable, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, está elaborando una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, con el fin de adaptarla a la modificación del artículo 62 de los Estatutos Sociales propuesta. A este respecto, destacar que la Sociedad, con el adecuado asesoramiento externo tras compararse con empresas de similares características, y tras observar que estas últimas estaban valorando adaptar en términos similares tanto sus Estatutos Sociales como la Política de remuneración de los Consejeros, decidió analizar su redacción, con el fin de adaptarlos a las últimas tendencias jurisprudenciales. En todo caso, cabe indicar que la nueva redacción tanto de los Estatutos Sociales como de la Política de Remuneraciones –pendiente de ser aprobada, en su caso, por la Junta General de Accionistas– es continuista con la anterior, pues las modificaciones propuestas se centran en diferenciar la remuneración de los consejeros que tienen atribuidas funciones ejecutivas de aquellos que no tienen encomendadas estas funciones.

Se incluye a continuación la nueva propuesta de redacción del artículo 62 de los Estatutos Sociales:

1. Los consejeros tendrán derecho a percibir una retribución por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en virtud de su pertenencia al Consejo de Administración como órgano colegiado de decisión de la Sociedad.
2. La Junta General determinará y aprobará la remuneración máxima a percibir como retribución de todos los consejeros por todos los conceptos y por cualesquiera funciones que realicen, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como de no ejecutivas. El importe máximo fijado por la Junta General permanecerá vigente en tanto esta no apruebe su modificación.
3. La retribución de los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas se basará en los siguientes componentes:
 - a) Una asignación fija anual;
 - b) Los eventuales compromisos de la Sociedad de abonar cantidades en concepto de primas de seguro a favor de los consejeros; y
 - c) Un seguro de responsabilidad civil, contratado por la Sociedad para sus consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

La determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas 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.

4. Los consejeros que tengan encomendadas funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir la retribución que se prevea en el contrato celebrado a tal efecto entre el consejero y la Sociedad, por los siguientes conceptos:

- Una retribución fija anual.
- Una remuneración variable anual, calculada sobre indicadores o parámetros de referencia, cualitativos o cuantitativos, vinculados al grado de cumplimiento de sus objetivos (acordados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones).
- Una remuneración variable a largo plazo, basada en la entrega de metálico o de acciones, derechos de opción sobre acciones o de instrumentos u otras retribuciones referenciadas a su valor, vinculada a objetivos de negocio, a la evolución del valor de la acción, así como, en su caso, a otros objetivos de responsabilidad social corporativa.

Cuando se refiera a acciones de la Sociedad o a instrumentos financieros referenciados a la cotización de las mismas, esta retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas. El acuerdo expresará, en su caso, el número máximo de acciones a entregar, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

d) Las siguientes retribuciones: (i) disponibilidad de vehículo de empresa; (ii) seguro de vida y accidentes; (iii) seguro de salud especial; y (iv) asimismo, la posibilidad de disfrutar de todos aquellos beneficios que, en su caso, la Sociedad ponga a disposición del personal directivo.

e) Un seguro de responsabilidad civil, contratado por la Sociedad para sus consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

f) La eventual indemnización por cese o por resolución de su relación con la Sociedad.

Estos contratos deberán ser aprobados previamente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cumpliendo con los requisitos previstos en la legislación aplicable. Asimismo, el contenido de estos contratos se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros a aprobar por la Junta General de Accionistas.

5. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneraciones previsto en los Estatutos de la Sociedad, tendrá el alcance previsto legalmente y se someterá por el Consejo de Administración a la aprobación de la Junta General de Accionistas con la periodicidad que establezca la ley.

En todo caso, el sumatorio global de todas las cantidades resultantes a percibir por todos los consejeros y por cualesquiera conceptos en cada ejercicio, nunca será superior a la cantidad máxima aprobada por la Junta General.

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

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

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

El informe anual de Remuneraciones de los Consejeros de Euskaltel, S.A., correspondiente al ejercicio 2017, fue aprobado por la Junta General de Accionistas con el voto a favor del 99,41% del capital social presente y representado.

Votación del acuerdo:

Votos a favor: 148.276.255.

Votos en contra: 675.882.

Abstenciones: 7.186.

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

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Euskaltel, S.A., aprobada en Junta General de Accionistas de 27 de junio de 2016, es aplicable a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, y no ha sufrido modificación alguna desde dicha fecha.

Dentro del ámbito de sus competencias, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la "Comisión") participó en la elaboración de la Política, informando finalmente sobre ella de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital y con las funciones reconocidas en los artículos 5 y 10 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejo de Administración y la Comisión revisan periódicamente los principios y criterios de la Política de Remuneraciones con el fin de mantenerla alineada con las mejores prácticas y tendencias del mercado y con la estrategia de negocio.

La citada Comisión está formada por siete (7) consejeros externos (dominicales e independientes). La mayoría de los miembros de la Comisión son consejeros independientes. El Presidente es elegido de entre los consejeros independientes que forman parte de la Comisión, teniendo voto de calidad en caso de empate. Asimismo, la Comisión tiene designado un Secretario, actualmente el Secretario del Consejo de Administración. A la fecha de elaboración del presente informe la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la siguiente:

- Presidente: D. Miguel Ángel Lujua Murga (Consejero independiente).
- Vocal: D. Luis Ramón Arrieta Durana (Consejero dominical).
- Vocal: Corporación Financiera Alba, S.A. (representada por D. Javier Fernández Alonso) (Consejero dominical).
- Vocal: D. Robert W. Samuelson (Consejero dominical).
- Vocal: D. José Ángel Corres Abasolo (Consejero Independiente).
- Vocal: Dña. Belén Amatriáin Corbi (Consejera independiente).
- Vocal: Dña. Elisabetta Castiglioni (Consejera independiente).
- Secretario no Consejero: D. Luis Alba Ferré.
- Vicesecretario no Consejero: D. Gonzalo Silveiro Regulez

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son nombrados por un período máximo de cuatro (4) años, pudiendo ser reelegidos una o más veces por periodos de igual duración máxima. El Presidente ejerce su cargo por un período máximo de cuatro (4) años, al término del cual no podrá ser reelegido para tal cargo hasta transcurrido un (1) año de su cese, sin perjuicio de su continuidad como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, el cargo de Secretario de la Comisión se ejercerá por un período máximo de cuatro (4) años, pudiendo ser reelegido una o más veces por periodos de igual duración máxima.

Durante el ejercicio 2018, la Comisión se reunió un total de 6 veces, siendo su actividad más destacada, en relación con el objeto del presente informe, la siguiente:

- Revisión del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el devengo de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2017 y propuesta de liquidación de la retribución variable anual al Presidente y Consejero Delegado, abonado en 2018.
- Aprobación, para su consideración posterior por el Consejo de Administración, del Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31.12.2017.

La Comisión también es el órgano competente para decidir sobre la liquidación de la retribución variable anual, atendiendo al grado de cumplimiento de objetivos en el ejercicio cerrado a 31.12.2018, y establecer los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual para el ejercicio 2018, así como para formular el presente informe, a cuyos efectos mantiene las reuniones correspondientes.

Para el diseño del plan de retribución variable plurianual para los ejercicios 2017 - 2019 (en adelante, el "Plan de Incentivos 2017 - 2019"), se contó con el asesoramiento de EY Abogados como asesor externo independiente y especializado en retribución de consejeros y directivos.

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

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

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

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

- El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales.
- La política de gobierno corporativo.
- La política de responsabilidad social corporativa.
- La política de controles y gestión de los riesgos, incluidos los fiscales, así como el seguimiento periódico de los sistemas internos de información y control.

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

Como medida de control de riesgos, la Política de Remuneraciones prevé que en caso de que los auditores de la Sociedad efectúen salvedades en su informe de auditoría y éstas afecten a uno o algunos de los objetivos y parámetros que hayan de tomarse en cuenta para la fijación de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos, dichas salvedades serán tenidas en cuenta por el Consejo de Administración para la fijación de la retribución variable a percibir por los consejeros ejecutivos ("malus").

Igualmente, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de la totalidad o parte de la retribución variable ("clawback"), según corresponda, cuando (i) la liquidación de la retribución variable no se haya ajustado a las condiciones de rendimiento de la Sociedad: o (ii) la retribución variable se haya abonado a la luz de datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad (p. ej. en caso de procederse a una corrección de las cuentas anuales que fundamentaron la retribución variable).

Finalmente, en atención a la posibilidad de liquidación del Plan de Incentivos 2017-2019 en acciones, así como a las mejores prácticas de gobierno de la remuneración, Euskaltel tiene establecido un Protocolo de obligado cumplimiento para Consejeros ejecutivos de adaptación de la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV la cual establece "Que una vez atribuidas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a sistemas retributivos, los consejeros no puedan transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su retribución fija anual, ni puedan ejercer las opciones o derechos hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su atribución".

En este sentido, el Protocolo de Euskaltel establece valores de referencia para la tenencia de acciones por parte de los consejeros ejecutivos en línea con los niveles recomendados por la CNMV, que deberán ser observados hasta el momento de cese como consejero ejecutivo.

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

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

La Política de Remuneraciones vigente distingue 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 incluye los siguientes conceptos: una asignación fija anual, y 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 8.000 euros para cada consejero. Esta asignación fija se percibe, únicamente, por los consejeros externos, incluidos los dominicales, sin que los consejeros ejecutivos perciban asignación fija u otros conceptos retributivos por su condición de consejero distintos de la retribución que perciben por sus funciones ejecutivas. El importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros, por la asignación fija a percibir en metálico, no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas. La cantidad así fijada por la Junta se mantendrá en tanto 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. Los conceptos, importes y límites de la remuneración de los consejeros en su condición de tales no han sido objeto de revisión para el ejercicio 2018. El detalle se recoge en los apartados posteriores de este informe.

Los consejeros ejecutivos (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 su contrato. El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se compone de:

- Una retribución fija (salario fijo y determinadas retribuciones en especie). Adicionalmente, los consejeros ejecutivos podrán percibir determinadas retribuciones en especie (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 del Presidente y del Consejero Delegado se ha incrementado en 2019 en un 2,30% con respecto al ejercicio 2018.

- 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 Nombres y Retribuciones. En este sentido, para el ejercicio 2018 se establecen 3 niveles de objetivos vinculados a indicadores estratégicos y de negocio de carácter financiero y no financiero: objetivos de nivel 1 (objetivos del Grupo Euskaltel), objetivos de nivel 2 (objetivos de la unidad de gestión) y objetivos de nivel 3 (objetivos individuales). A los consejeros ejecutivos sólo les son de aplicación los objetivos de nivel 1. 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 vinculado 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 pueden 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. La retribución anterior se concreta en el Plan de Incentivos 2017 - 2019 para consejeros ejecutivos y determinados directivos "clave", pagadero en metálico con posibilidad de liquidación total o parcial en acciones en el caso de consejeros ejecutivos (en la actualidad, Presidente y Consejero Delegado), y vinculado a condiciones de permanencia, desempeño de negocio y creación de valor para el accionista. El desarrollo y ejecución de dicho Plan fue aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión de 24 de mayo de 2017 y por Junta General de Accionistas de 26 de junio de 2017. Para su diseño se han tenido en cuenta las prácticas retributivas de mercado de sociedades cotizadas en España, tanto pertenecientes al Ibex-35 como al Mercado Continuo, así como las recomendaciones de "proxy advisors" (ISS, Glass Lewis, Fidelity, Blackrock, etc.) e inversores institucionales.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	148.959.323	88,38
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	675.882	0,45
Votos a favor	148.276.255	99,41
Abstenciones	7.186	0,01

Observaciones

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

Euskaltel cuenta con un sistema retributivo que diferencia entre consejeros externos, en su condición de tales, y consejeros con funciones ejecutivas.

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, son 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.

Estas asignaciones fijas, que se abonan en efectivo, son las que perciben todos los consejeros externos (dominicales e independientes) con exclusión de los consejeros ejecutivos, que única y exclusivamente perciben las remuneraciones estipuladas en sus respectivos contratos.

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 asignación fija en metálico para los consejeros, en su condición de tales.

Las cantidades de asignación fija y el límite establecido por Junta no han sido objeto de modificación para el ejercicio 2018.

El artículo 62.2 de los Estatutos Sociales prevé la posibilidad de que los consejeros puedan percibir cantidades en concepto de primas de seguro con un límite máximo anual de 8.000 euros para cada consejero. Para este ejercicio, se ha realizado una aportación a un seguro de accidentes que asciende a 344,83 euros por consejero.

La retribución total abonada por el concepto de asignación fija anual en el ejercicio cerrado a 31.12.2018, ha ascendido a 965.000 euros. El detalle de las cantidades percibidas por cada consejero se incluye en los cuadros del apartado C.1 siguiente, considerando la pertenencia, en su caso, a Comisiones, así como los ceses e incorporaciones ocurridos durante el ejercicio.

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

Por lo que respecta a los consejeros ejecutivos, el Presidente y el Consejero Delegado, los conceptos retributivos aplicados por el desempeño de sus funciones de dirección en el ejercicio 2018, han sido los siguientes:

- Retribución fija: que incluye el salario fijo y determinadas retribuciones en especie:

o Salario fijo: 339.225,33 euros, en el caso del Presidente, y 368.034,45 euros, en el caso del Consejero Delegado, tal y como se detalla en los cuadros del apartado C1 siguiente.

Los importes abonados al Presidente y Consejero Delegado se corresponden con lo establecido en sus respectivos contratos.

El detalle de las cantidades percibidas por cada consejero ejecutivo se incluye en los cuadros del apartado C.1 siguiente.

o Retribuciones en especie: en el ejercicio cerrado la Sociedad ha llevado a cabo 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 y en la Política de Remuneraciones de Euskaltel. Ambos tienen derecho, además, a otros conceptos sin coste para la Sociedad que comprenden planes de retribución flexible, EPSV de empleo sin aportación de la Sociedad, "renting" de vehículo, formación y compra de ordenadores.

El gasto total por retribuciones en especie abonadas a consejeros ejecutivos asciende a 15.405,49 euros, de los cuales unos importes de 3.253,82 euros y 1.858,96 euros se corresponden con la aportación anual al seguro de vida para el Presidente y el Consejero Delegado, respectivamente, de acuerdo con el detalle recogido en los cuadros del apartado C.1 siguiente.

- Remuneración variable: para el ejercicio 2018, la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, condicionó el devengo de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos a la consecución de los siguientes objetivos corporativos, con sus correspondientes ponderaciones:

- a) Matriz Ebitda - Clientes: 40%.
- b) Matriz Cash Flow/Ingresos: 35%.
- c) Churn ponderado: 15%.
- d) Responsabilidad Social Corporativa (RSC)/Compliance: 10%.

Para cada uno de estos objetivos y componentes se estableció una escala de logro con un umbral mínimo de cumplimiento sobre presupuesto, un nivel de cumplimiento al 100% y un umbral máximo de sobrecumplimiento sobre presupuesto.

Las métricas a alcanzar en cada objetivo para un cumplimiento al 100% se establecieron considerando el presupuesto a realizar para el ejercicio 2018.

Igualmente, para cada nivel de cumplimiento se estableció el nivel de retribución variable a devengar.

Para un nivel de cumplimiento ponderado total al 100% se devenga el 100% de la retribución variable de cada consejero ejecutivo.

Para el supuesto de sobrecumplimiento se estableció un máximo de retribución variable a devengar, para cada objetivo, que oscilaba entre el 120% y el 200%.

De acuerdo con todo lo anterior, y con la Política aplicable, la retribución variable anual del Presidente oscila entre un 0% y un 60% del salario fijo como máximo, suponiendo un 50% del salario fijo (esto es, 169.612,67 euros) para el escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos.

Por su parte, la retribución variable anual del Consejero Delegado oscila entre un 0% y un 75% del salario fijo como máximo, suponiendo un 50% del salario fijo (esto es, 184.017,23 euros) para el escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos.

La retribución variable anual a devengar se determina una vez conocido el nivel de cumplimiento de cada objetivo sobre el nivel de presupuesto y la ponderación correspondiente.

Una vez formulados y aprobadas los estados financieros consolidados a nivel de Grupo correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018, la Comisión ha determinado el siguiente grado de cumplimiento para cada uno de los objetivos :

- a) Matriz Ebitda - Clientes: 29,68%.
- b) Matriz Cash Flow/Ingresos: 46,72%.
- c) Churn ponderado: 2,33%.
- d) Responsabilidad Social Corporativa (RSC)/Compliance: 10%.

A la vista de lo anterior, el porcentaje de cumplimiento de objetivos asciende al 88,73% .

En consecuencia, los importes devengados en concepto de retribución variable anual del ejercicio 2018, a abonar en 2019, ascienden a 150.497,32 euros en el caso del Presidente y a 163.278,48 euros en el caso del Consejero Delegado, tal y como se detalla en los cuadros del apartado C.1 siguiente.

Por último, en el ejercicio 2017, en aplicación de la Política, se procedió a la implantación del Plan de Incentivos 2017 – 2019 en el que participan el Presidente y el Consejero Delegado en los términos descritos en el apartado B3.

Los niveles de concesión con el que participa cada uno de ellos oscilan entre un 66% y un 100% de la retribución fija, por cada año de duración del Plan. La percepción efectiva de importes al amparo del Plan está en todo caso condicionada al cumplimiento de los objetivos de permanencia, Plan Estratégico y revalorización del accionista durante el periodo 2017 a 2019 que han sido detallados en el apartado anterior.

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

En particular:

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

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

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

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

Tal y como se ha expuesto, la Política de Remuneraciones establece que los consejeros 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 a largo plazo, liquidable total o parcialmente en acciones, que garantiza su vinculación con la creación de valor y el desempeño para el accionista.

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos 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.

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable a los consejeros ejecutivos son revisadas anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para asegurar su alineación con la estrategia de la Sociedad y el plan de negocio.

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.

Los objetivos promoverán la creación de valor a largo plazo y el cumplimiento de las reglas y procedimientos internos de la Sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.

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.

En este sentido, se han establecido 3 niveles de objetivos: objetivos de nivel 1 (objetivos del Grupo Euskaltel, vinculados a indicadores de negocio), objetivos de nivel 2 (objetivos de la unidad de gestión) y objetivos de nivel 3 (objetivos individuales).

A los consejeros ejecutivos sólo les son de aplicación los objetivos de nivel 1. La ponderación de cada objetivo, así como de las escalas de consecución, recae asimismo en el Consejo de Administración, que habrá de determinar posteriormente el grado de cumplimiento y el grado de consecución de la retribución variable anual, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En todo caso, a los consejeros ejecutivos les serán aplicables los objetivos, parámetros y ponderaciones acordados por el Consejo de Administración con carácter general para el equipo directivo de la Sociedad.

La retribución variable se devengará al final del mes en el que se auditen las cuentas anuales de la Sociedad, de forma que pueda comprobarse el cumplimiento de los objetivos de rendimiento previamente establecidos.

La retribución variable no será consolidable en ningún caso, ni en la cuantía ni en su sistema de determinación, pago o cálculo. Esta retribución variable anual se abona, en todo caso, en metálico. Por lo que respecta al ejercicio 2018, y siguiendo la política de retribución variable anual del ejercicio anterior, revisada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para asegurar su adaptación continua a la estrategia de la Sociedad y a los fines de la Política, en el caso del Presidente y el Consejero Delegado se han establecido los siguientes objetivos de nivel 1 (objetivos de Grupo Euskaltel) con sus correspondientes ponderaciones:

- Ebitda - Clientes: 40%.
- Cash flow - Ingresos: 35%.
- Churn ponderado Grupo: 15%.
- Responsabilidad Social Corporativa/Compliance: 10%.

Para cada uno de estos objetivos y componentes se ha establecido una escala de logro con un umbral mínimo de cumplimiento sobre presupuesto, un nivel de cumplimiento al 100% y un umbral máximo de sobrecumplimiento sobre presupuesto.

La métrica y el nivel de logro exigido para un cumplimiento al 100% de cada objetivo se establecen considerando el presupuesto del ejercicio 2018.

En todo caso, de acuerdo con la Política, la retribución variable anual del Presidente oscilará entre un 0% y un 50% del salario fijo anual como máximo, suponiendo un 50% del salario fijo anual (esto es, 169.612,50 euros), para un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos que se establezcan.

Por su parte, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir una retribución variable anual por importe equivalente al 50% del salario fijo anual correspondiente (esto es, 184.017,00 euros), que se devengará con el cumplimiento del 100% los objetivos presupuestarios establecidos por el Consejo de Administración de la Sociedad para el ejercicio.

Además, con carácter adicional a la retribución anual variable prevista en los párrafos anteriores, en el caso en que los objetivos presupuestarios establecidos por el Consejo de Administración de la Compañía se hayan superado extraordinariamente, el Presidente y el Consejero Delegado tendrán derecho a percibir una retribución variable por importe equivalente al 10% y 25% del salario fijo anual correspondiente, respectivamente. 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 Presidente y el Consejero Delegado tendrán derecho a percibir ascenderá, como máximo, al importe equivalente al 60% y 75% del salario fijo anual correspondiente (esto es, 203.535,00 euros y 276.025,50 euros, respectivamente).

El Consejo de Administración establece 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 anual por debajo del cual no se devenga retribución variable alguna.

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

Asimismo, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de la totalidad o parte de la retribución variable ("clawback"), según corresponda, cuando (i) la liquidación de la retribución variable no se haya ajustado a las condiciones de rendimiento de la Sociedad; o (ii) la retribución variable se haya abonado a la luz de datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad (p.ej. en caso de procederse a una corrección de las cuentas anuales que fundamentaron la retribución variable).

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

Finalmente, el Presidente y el Consejero Delegado participan, junto con otros directivos "clave" de Euskaltel, en el Plan de Incentivos 2017 - 2019, de las siguientes características:

a) Descripción: Plan de bonus plurianual 2017-2019, pagadero en metálico, con posibilidad, en el caso de consejeros ejecutivos, de liquidación total o parcial en acciones, transcurrido un determinado periodo de tiempo, siempre y cuando se cumplan las condiciones de permanencia, desempeño de negocio y creación de valor para el accionista.

b) Beneficiarios: Presidente, Consejero Delegado y 11 directivos "clave" de primer y segundo nivel, invitados a participar en el Plan, sin perjuicio de algunas incorporaciones adicionales que puedan decidirse en el futuro.

c) Duración: hasta el 31 de diciembre de 2020, incluyendo el Periodo de Medición de objetivos de tres (3) años 2017 - 2019 (ambos inclusive), más el tiempo necesario (12 meses) para medir la consecución de objetivos, practicar la liquidación y aplicar las restantes condiciones, incluyendo un requisito de retención de acciones durante seis (6) meses desde su entrega.

d) Métricas: establecidas de conformidad con el plan de negocio para el Periodo de Medición, incluyendo la consideración de posibles cambios de perímetro y otros hitos corporativos:

- Objetivos del Plan Estratégico 2017-2019 de carácter plurianual: (i) EBITDA - CAPEX (ponderación del 25% sobre el total) y (ii) EBITDA (ponderación del 25% sobre el total).

- Objetivo Retorno Total del Accionista (%RTA) medido entre el 01.01.2017 y el 31.12.2019 (ponderación del 50%): se ha establecido un objetivo de revalorización acumulada del 15% al final del Periodo de Medición.

En caso de no consolidar incentivo alguno por los objetivos del Plan Estratégico, el incentivo a devengar por el Objetivo %RTA estará limitado a un 25% del total.

e) Escalas de logro y niveles de concesión: cada una de las métricas llevada aparejada una escala de logro retadora que aplica sobre niveles de concesión de incentivo "target" (i.e. incentivo para un escenario de cumplimiento de objetivos al 100%).

f) Forma de abono: en el caso de los consejeros ejecutivos se prevé la entrega de un máximo de hasta 180.000 acciones lo que permite la liquidación total o parcial del Plan en acciones de Euskaltel, S.A.

De acuerdo con las estimaciones realizadas, para el escenario de cumplimiento de objetivos al 100%, el importe agregado a devengar conjuntamente por el Presidente y el Consejero Delegado al amparo del Plan ascendería a 1,74 millones de euros (incentivo "target" total), por los tres (3) años del Periodo de Medición, lo que equivale a una concesión de entre el 66% y el 100% de la retribución fija, en términos anualizados, para cada consejero ejecutivo, que se considera acorde con un posicionamiento en torno a la mediana de la práctica de mercado de las sociedades cotizadas en España.

El diseño del Plan de Incentivos 2017 - 2019 tiene en cuenta la trayectoria y proyecciones de negocio de la Sociedad e incorpora las mejores prácticas de mercado y recomendaciones de 'proxy advisors' de referencia, inversores institucionales, y del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV:

- Los incentivos a medio plazo liquidables en acciones y/o metálico son un vehículo frecuente en la práctica de mercado de sociedades cotizadas comparables a Euskaltel.

- El Plan establece niveles de concesión claros para los consejeros ejecutivos y, en general, para cada nivel de beneficiarios, tomando como referencia el nivel de mediana del mercado.

- Incluye un Periodo de Medición de tres (3) años.

- Combina objetivos financieros del Plan Estratégico con objetivos de revalorización de la acción, vinculando la estrategia retributiva a los objetivos del plan 2017 - 2019, en el nuevo contexto de negocio.

- Prevé el abono parcial o total en acciones de Euskaltel, S.A., para los consejeros ejecutivos.

- Prevé un periodo adicional de "mantenimiento" de las acciones de seis (6) meses para los consejeros ejecutivos.

- Representa un porcentaje prudente del valor de capitalización, estimado en el 0,12% (a la fecha de implantación).

- Incluye escalas de logro retadoras.

- Circunscribe la remuneración en acciones a los consejeros ejecutivos de la Sociedad.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

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

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

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

En relación con los consejeros ejecutivos, 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 con la Sociedad.

Los importes aportados por este concepto en el ejercicio 2018 se detallan en los cuadros del apartado C.1 siguiente.

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

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

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

No se han producido modificaciones significativas en los contratos del Presidente y del Consejero Delegado.

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

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

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

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

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

La 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. Ambos tienen 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 y compra de ordenadores.

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

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

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

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	Consejero Delegado	Desde 02/01/2018 hasta 31/12/2018
KARTERA 1, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ROBERT SAMUELSON	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Consejero Dominical	Desde 27/02/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JONATHAN JAMES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 27/02/2018

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN				339	150			7	496	464
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA				368	163			7	538	505
KARTERA 1, S.L.	65		30						95	84
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	65		15						80	40
Don ROBERT SAMUELSON	65		45						110	28
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	65		45						110	
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	65		45						110	99
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	65		30						95	84
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	65		30						95	84
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	65		30						95	84
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	65		30						95	84
Don JONATHAN JAMES	65		15						80	20
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO										88

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Plan							0,00				
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	Plan							0,00				
KARTERA 1, S.L.	Plan							0,00				
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Plan							0,00				
Don ROBERT SAMUELSON	Plan							0,00				
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Plan							0,00				
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	Plan							0,00				
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	Plan							0,00				
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Plan							0,00				
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	Plan							0,00				
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	Plan							0,00				
Don JONATHAN JAMES	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	
KARTERA 1, S.L.	
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	
Don ROBERT SAMUELSON	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	
Don JONATHAN JAMES	
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN								
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA								
KARTERA 1, S.L.								
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA								
Don ROBERT SAMUELSON								
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.								
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO								
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA								
Don ELISABETTA CASTIGLIONI								
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA								
Don JONATHAN JAMES								
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Retribución en especie	7
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	Retribución en especie	7
KARTERA 1, S.L.	Concepto	
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Concepto	
Don ROBERT SAMUELSON	Concepto	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	Concepto	
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	Concepto	
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Concepto	
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	Concepto	
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	Concepto	
Don JONATHAN JAMES	Concepto	
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Concepto	

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN										
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA										
KARTERA 1, S.L.										
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA										
Don ROBERT SAMUELSON										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.										
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO										
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI										
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA										
Don ELISABETTA CASTIGLIONI										
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA										
Don JONATHAN JAMES										
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO										

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Plan							0,00				
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	Plan							0,00				
KARTERA 1, S.L.	Plan							0,00				
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Plan							0,00				
Don ROBERT SAMUELSON	Plan							0,00				
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Plan							0,00				
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	Plan							0,00				
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Plan							0,00				
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	Plan							0,00				
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	Plan							0,00				
Don JONATHAN JAMES	Plan							0,00				
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Plan							0,00				

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA								
KARTERA 1, S.L.								
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA								
Don ROBERT SAMUELSON								
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.								
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO								
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI								
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA								
Don ELISABETTA CASTIGLIONI								
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA								
Don JONATHAN JAMES								
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

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

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	496				496					
Don FRANCISCO ARTECHE FERNÁNDEZ-MIRANDA	538				538					
KARTERA 1, S.L.	95				95					
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	80				80					
Don ROBERT SAMUELSON	110				110					
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	110				110					
Don JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	110				110					
Don BELÉN AMATRIAIN CORBI	95				95					
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	95				95					
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	95				95					
Don MIGUEL ÁNGEL LUJUA MURGA	95				95					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don JONATHAN JAMES	80				80					
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO										
TOTAL	1.999				1.999					

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[Nada relevante.]

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

[27/02/2019]

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

- [] Si
- [✓] No