

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

<b>FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA</b>	31/12/2014
--	------------

<b>C.I.F.</b>	N0067816I
---------------	-----------

#### **DENOMINACIÓN SOCIAL**

JAZZTEL, PLC.

#### **DOMICILIO SOCIAL**

83 Victoria Street-London SW1H0HW-United Kingdom

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

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

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

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

#### Explique la política de remuneraciones

Los paquetes de retribución de los Consejeros Ejecutivos y Otros Directivos clave están concebidos para atraer, motivar y mantener en su cargo a los mismos. El Grupo necesita a estos altos directivos para consolidar su posición en el mercado y por ello les ofrece una remuneración por contribuir a aumentar el valor accionarial de la Sociedad. Corresponde al Comité de Nombramientos y Retribuciones realizar la valoración del rendimiento de los Consejeros y de los Otros directivos clave de la Sociedad, así como fijar el paquete de retribución de éstos.

La retribución de los Consejeros no Ejecutivos se fijará por el Consejo, de conformidad con los límites establecidos para esta retribución en los Estatutos de la Sociedad.

La retribución realizada en el año 2014 sigue la Política de Retribución aprobada por la Junta General de la Compañía el 29 de mayo de 2014. La compañía no ha realizado ninguna modificación general a su política retributiva manteniéndose el esquema aprobado por la Junta General.

La política de remuneración de empleados se centra en la atracción, desarrollo y fidelización del talento necesario para lograr los mejores resultados. El régimen de compensación se estableció según las tendencias del mercado, donde la compañía tiene como objetivo mantener un equilibrio competitivo, basado en una posición intermedia entre los competidores en la parte de salario fijo y beneficios, y una posición superior en la retribución variable para hacer cumplir los objetivos, así como planes a largo plazo e incentivos para asegurar unos niveles bajos de rotación en el talento crítico. Hay tres elementos principales que forman el paquete de retribución de los Consejeros Ejecutivos y de los altos directivos:

1. Salario bruto anual (incluyendo los honorarios de los Consejeros) y beneficios sociales;

El salario bruto se determinará por el Comité de Nombramientos y Retribuciones. Asimismo, cuando el Consejero o el directivo cambien de puesto o de responsabilidad se determinará su nueva retribución por dicho Comité. Al decidir los niveles pertinentes, dicho Comité considerará al Grupo en su conjunto y se basará en un análisis o estudio objetivo. Los salarios se revisarán anualmente.

Además del salario bruto, los Consejeros Ejecutivos y Otros Directivos clave recibirán determinados beneficios en especie, entre los que se incluyen, principalmente, coche de empresa, seguro médico privado y seguro de vida.

2. Retribución variable anual o bonus;

La política de la Sociedad es que una parte considerable de la retribución de los Consejeros Ejecutivos y Otros Directivos claves se determine en función de su rendimiento. Éstos podrán percibir una retribución variable anual referenciada entre el 70% y el 100% de su salario bruto además de los beneficios obtenidos por la participación en planes de opciones sobre acciones y otros planes. El Comité de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo los objetivos que deberán cumplirse en cada ejercicio fiscal si hubiera que pagar el bonus en efectivo. El Comité de Nombramientos y Retribuciones considera que cualquier retribución en forma de incentivos deberá concederse de conformidad con los intereses de los accionistas de la Sociedad y el principal criterio de valoración de dichos intereses será el beneficio total de los accionistas. Igualmente, se deberá tener en cuenta el éxito de las diferentes áreas del negocio de las que son responsables los Consejeros Ejecutivos y los Otros Directivos clave y en qué medida se cumplen los objetivos estratégicos fijados por el Comité.

En el año 2014, y según lo aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad el 7 de febrero de 2007, la política de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos ha dependido de los resultados de la compañía en términos de ingresos y rentabilidad, conforme al Plan de Negocio 2013-2017.

La política de retribución para el 2014 se aplica a aquellos Consejeros Ejecutivos que hayan desempeñado su cargo durante el 2014, con contrato laboral (D. José Miguel García Fernández) y con contrato de prestación de servicios (D. José Ortiz Martínez), así como a los directivos clave de la Sociedad.

3. Incentivos en forma de opciones sobre acciones y otros.

Adicionalmente, la compañía tiene en vigor, a la fecha del presente informe, dos planes de retribución mediante acciones, aprobados por el Consejo de Administración y por la Junta General de Accionistas de la Sociedad: , y (i) Plan de Opciones 2013-2016 y, (ii) Plan Extraordinario de Retribución mediante la entrega de acciones 2013-2018. Adicionalmente, durante el año 2014 han vencido los siguientes planes (i) Plan extraordinario de Retribución Variable 2009/2014, (ii) Plan de entrega de acciones 2011-2014, complementario al Plan Extraordinario de Retribución Variable que han dado lugar al ejercicio de los mismos por el Consejero Delegado según se detalla en el presente Informe.

El ejercicio de la retribución mediante acciones no depende de criterios relativos a resultados o a la productividad de la Sociedad.

En la reunión del Consejo de 29 de abril de 2013 los Consejeros Independientes manifestaron su voluntad de renunciar a las opciones ante el incremento de su retribución fija. Dicha renuncia se formalizó con fecha de 20 de junio de 2013, una vez fue aprobado en la Junta General de 13 de junio de 2013 el nuevo límite máximo de retribución al Conjunto de los Consejeros. Tras esta modificación el salario de los Consejeros Independientes pasó es de 42.000 euros a 90.000 euros.

Sin perjuicio de que no se ha producido ninguna modificación en la Política de Remuneraciones con carácter general, si se ha introducido, de modo especial, una remuneración pagadera en el 2015, dirigida a los Consejeros Independientes, por el incremento de trabajo producido por la oferta pública de adquisición de acciones efectuada por la compañía francesa Orange, SA sobre el 100% de las acciones de Jazztel según se detalla en el apartado B.1.

**A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.**

#### **Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones**

La Sociedad dispone de un Comité de Nombramientos y Retribuciones. La composición de dicho Comité a fecha de presentación de este informe es la siguiente, D. Pedro Ángel Navarro como Presidente, D<sup>a</sup>. Mireia Pérez Sales y D<sup>a</sup>. María Antonia Otero Quintás.

Ningún miembro del Comité tiene un interés financiero personal (aparte del interés como accionista), ni conflictos de interés los cuales puedan surgir por su condición de Consejero o por sus funciones diarias en el desarrollo del negocio. El Comité hace recomendaciones al Consejo de Administración. Ningún Consejero participa en las deliberaciones respecto a su propia remuneración.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones se sirve de informes públicos elaborados principalmente por entidades especializadas en Recursos Humanos como Hay Group, Towers Watson y Mercer HR y por empresas especializadas en la selección de Recursos Humanos. . En 2011 se realizó un estudio específico encargado a la compañía Mercer HR.

La política de la compañía es determinar caso por caso si existe la necesidad de contratación de servicios especializados externos.

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

#### **Explique los componentes fijos de la remuneración**

Las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos durante el año 2014 han sido las siguientes (cifras en euros):

José Miguel García Fernández: Salario fijo (200.898), bonus del 2014 pagadero 2015 (200.898), beneficios sujetos a impuestos(14.847) y asistencia al Consejo (42.000), lo cuál suma un total de 458.643.

José Ortiz Martínez: Salario fijo (150.000), bonus del 2014 pagadero en 2015 (150.000), beneficios sujetos a impuestos (6.680) y asistencia al Consejo (42.000), lo cuál suma un total de 348.680.

El total de las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos asciende a 807.323.

Las retribuciones de los Consejeros Independientes con las siguientes:

Leopoldo Fernández Pujals (\*) -

José Luis Díez García 90.000  
Pedro Ángel Navarro Martínez 90.000  
Elena Gil García (\*\*) 71.000  
María Luisa Jordá Castro 90.000  
María Antonia Otero Quintás 90.000  
Mireia Pérez Sales 90.000

El total de las retribuciones de los Consejeros Independientes asciende a 521.000

(\*) Ha renunciado a recibir remuneración por su labor como Consejeros de la Sociedad.

(\*\*) Presentó su dimisión el 14 de octubre de 2014.

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

En particular:

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

#### **Explique los componentes variables de los sistemas retributivos**

La Sociedad cuenta con dos tipos de componentes variables de los sistemas retributivos de los Consejeros Ejecutivos, que se conceden para atraer, motivar y retenerlos, permitiéndoles así participar en el crecimiento a largo plazo y en el éxito financiero de la Sociedad: (i) el bonus cuyo devengo se produce de forma anual, y depende de los resultados de la compañía en términos de ingresos y rentabilidad, conforme al Plan de Negocio 2013-2017, cuyo importe es entre el 70% y el 100% del salario bruto (se encuentra desarrollado en el Apartado A1), y (ii) los sistemas de retribución por opciones y acciones, que son los que se recogen a continuación:

El 5 de noviembre de 2009, el Consejo aprobó un Plan extraordinario de Retribución Variable ligado a la revalorización de la acción de Jazztel en el periodo 2009/2014. Dicho Plan fue ratificado por la Junta General de fecha 10 de junio de 2010. El Plan da derecho a percibir la potencial revalorización que experimenten un determinado número de las acciones de la Sociedad asignado por el Consejo a los beneficiarios, revalorización que se determinará en función de los valores inicial y final de las acciones a tomar como referencia.

La vigencia del Plan ha sido desde el día 5 de noviembre de 2009 hasta el 31 de mayo de 2014. Todas las opciones de este plan vencieron el 31 de mayo de 2014, por lo que no se producirán más ejecuciones.

En julio de 2011, y de acuerdo con lo aprobado por el Consejo de Administración en su reunión del día 27 de julio de 2011, aprobó, un plan de entrega de acciones 2011-2014, complementario al Plan Extraordinario de Retribución Variable. Dicho Plan Complementario al Plan Extraordinario de Retribución Variable fue ratificado en la Junta General celebrada el 27 de junio de 2012.

El Plan nace como complemento del Plan Extraordinario de Retribución Variable ligado a la revalorización de la acción 2009-2014 y, por lo tanto, para reconocer y retribuir la positiva labor realizada por el Consejero Delegado de Jazztel, PLC y los miembros del Comité Ejecutivo de Jazz Telecom, S.A.U. durante los últimos ejercicios y para retener a dichos Directivos cuya permanencia y motivación se considera estratégica para la sociedad.

El Plan consiste en el otorgamiento a los Beneficiarios, de forma extraordinaria, de una Retribución variable consistente en la entrega, en la fecha de su vencimiento, de un paquete individual de acciones de la Sociedad prefijado por el Consejo.

El Plan ha estado vigente desde el 27 de julio de 2011 hasta el 31 de mayo de 2014, fecha a partir de la cual se entenderán extinguidos todos los derechos conferidos a los beneficiarios en virtud del Plan que no hubieren sido ejercidos con anterioridad a dicha fecha. Todas las opciones de este plan vencieron el 31 de mayo de 2014, por lo que no se producirán más ejecuciones.

Con fecha 24 de mayo de 2012 el Consejo aprobó un nuevo plan de opciones sobre acciones, el cual fue ratificado por la Junta General el 27 de junio de 2012. El Plan 2013-2016 consiste en la entrega a los consejeros y un grupo de directivos y personal clave de la Compañía y de sus filiales de opciones sobre acciones. Todo participante deberá mantener en vigor su relación laboral o cargo de Consejero con la Sociedad o sus filiales para poder disfrutar de este Plan. Las opciones concedidas se podrán ejecutar desde el 1 de enero de 2014 hasta el 20 de mayo de 2017. Transcurrido cada año se podrá ejercitar una cuarta parte de la concesión. El precio de ejercicio se ha establecido en 4,33 euros por acción.

Con fecha 13 de mayo de 2013 el Consejo aprobó un Plan Extraordinario de Retribución mediante la entrega de acciones 2013-2018, el cual fue ratificado en la Junta General de Accionistas el 13 de junio de 2013.

El Plan consiste en el otorgamiento a los Beneficiarios, de forma extraordinaria, de una Retribución variable consistente en la entrega, en la fecha de su vencimiento, de un paquete individual de acciones de la Sociedad prefijado por el Consejo.

El Plan extenderá su vigencia desde el día 13 de junio de 2013 hasta el 13 de mayo de 2018, fecha a partir de la cual se entenderán extinguidos todos los derechos conferidos a los beneficiarios en virtud del Plan que no hubieren sido ejercidos con anterioridad a dicha fecha.

El derecho de los beneficiarios a percibir la retribución extraordinaria se consolidará el 15 de marzo de 2018.

A efectos de la liquidación de la retribución se tendrán en cuenta el Valor Medio del mes de febrero y los primeros 14 días del mes de marzo de 2018. En función de la revalorización de la acción en el período del plan, el beneficiario percibirá un porcentaje de las acciones de las que ha sido adjudicatario.

Los Consejeros Independientes no son beneficiarios de sistemas de retribución variable.

A estos efectos, y en atención a la presentación de una Oferta Pública de Adquisición del 100% de las acciones de Jazztel PLC se informa que el mencionado Plan Extraordinario de Retribución Variable 2013-2018 contiene una cláusula, habitual en este tipo de planes de remuneración, por la cual, y ante un cambio de control en la Sociedad, el Plan se adelantaría.

El Plan establece que, si el cambio de control se produjera antes del 31 de diciembre de 2014, se adelantaría el 50% del Plan y si el cambio se produjera después del 31 de diciembre de 2014 se adelantaría el 100% del Plan. A estos efectos, y debido a que el cambio de control, en la fecha de emisión del presente informe todavía no se ha producido se establece que, si la Oferta Pública de Acciones culminara en un cambio de control el Plan se adelantaría al 100%.

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

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

**Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

La Sociedad no cuenta con régimen alguno de pensiones.

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

**Explique las indemnizaciones**

No se han pagado ni pactado indemnizaciones a ningún Consejero

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

**Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

D. José Miguel García Fernández está vinculado a la Sociedad desde el 3 de mayo de 2006, inicialmente como Director General y con un contrato laboral de carácter común, con un salario fijo de 200.898 euros brutos anuales y con un bonus o retribución variable anual que puede alcanzar hasta el 100% del salario fijo. En fecha 2 de noviembre de 2006 el Consejo nombra a D. José Miguel García Fernández Consejero Ejecutivo de la sociedad, suspendiéndose la relación laboral común con fecha 30 de noviembre de 2006. En caso de resolución involuntaria de la relación percibiría cuarenta y cinco (45) días de salario por año trabajado entre el 3 de mayo y el 30 de noviembre de 2006. A partir de esta fecha rige una relación laboral de carácter especial (régimen de alta dirección), con la misma remuneración. En virtud de esta relación recibiría en caso de resolución involuntaria de la relación una anualidad de su remuneración bruta, más otra anualidad como compensación al pacto de no competencia postcontractual, de un año de duración y renunciable por parte de la Sociedad. Además del salario base, D. José Miguel García Fernández recibió determinados beneficios en especie, entre los que se incluyen principalmente, coche de empresa, seguro médico privado y seguro de vida. En el año 2014 ha recibido además la remuneración anual establecida para los Consejeros ejecutivos de 42.000 euros anuales. Por su parte el Consejero Dominical Ejecutivo D. José Ortiz Martínez está vinculado a la Sociedad mediante un contrato de prestación de servicios (disponible para revisión en la Junta General Anual). Su contrato establece una remuneración base por la cantidad de 150.000 euros brutos anuales, más la asunción por parte de la compañía de las cuotas anuales de la seguridad social del régimen de autónomos o similar. Este contrato tiene un plazo de preaviso en caso de resolución de 3 meses. Asimismo cuenta con un bonus o retribución variable anual que puede alcanzar hasta el 100% de la remuneración base asociada a su contrato de prestación de servicios. Aparte de esta remuneración como Secretario del Consejo y Responsable de Asesoría Jurídica, D. José Ortiz recibe la remuneración anual establecida para los Consejeros ejecutivos de 42.000 euros anuales.

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

**Explique las remuneraciones suplementarias**

Ninguna

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

**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

La Sociedad no cuenta con este tipo de retribución

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

**Explique las remuneraciones en especie**

Los consejeros no ejecutivos no perciben remuneraciones en especie. D. José Miguel García Fernández, como Consejero Ejecutivo, percibe como remuneración en especie, coche de empresa, seguro médico privado y seguro de vida. D. José Ortiz Martínez, como Consejero Dominical Ejecutivo percibe la asunción por parte de la compañía de las cuotas anuales de la seguridad social del régimen de autónomos o similar.

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



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

No se han devengado remuneraciones de este tipo.

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

**Explique los otros conceptos retributivos**

No se han devengado conceptos retributivos distintos.

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

**Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos**

El pago del variable a los Consejeros Ejecutivos y a los Directivos Claves se realiza una vez verificado el cumplimiento de objetivos y una vez presentadas y auditadas las Cuentas Anuales.  
Los incentivos en forma de opciones sobre acciones se basan en planes a largo plazo, para minimizar los riesgos y garantizar la consecución a futuro de los objetivos de compañía.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

**Previsión general de la política de remuneraciones**

No se prevén cambios en la política de remuneraciones para ejercicio futuros

En fecha 14 de octubre de 2014, y a raíz de la presentación de una Oferta Pública de Adquisición del 100% de las acciones de Jazztel PLC por parte de la empresa francesa Orange SA el Consejo de Administración ha constituido un Comité de Seguimiento de la Oferta Pública de Adquisición. Este Comité está formado por los consejeros no ejecutivos D. José Luis Díez García (Presidente-Coordinador), D<sup>a</sup>. María Luisa Jordá Castro, D. Pedro Navarro Martínez y D<sup>a</sup>. María Antonia Otero Quintas.

A estos efectos, y al amparo de lo establecido en el artículo 72 de los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración aprobó, en fecha 11 de diciembre de 2014, una remuneración asociada a los trabajos extraordinarios que se han desencadenado para los consejeros independientes a raíz de la presentación de la antes mencionada Oferta Pública de Adquisición del 100% de las acciones de Jazztel PLC. En las deliberaciones y acuerdos sobre esta remuneración extraordinaria no han participado los Consejeros no Ejecutivos afectados.

La remuneración, que será abonada en el ejercicio 2015, asciende a la cifra de 75.000 euros para los Consejeros Independientes miembros del Comité de Seguimiento de la OPA (D. José Luis Díez García (Presidente-Coordinador), D<sup>a</sup>. María Luisa Jordá Castro, D. Pedro Navarro Martínez y D<sup>a</sup>. María Antonia Otero Quintas) y a la cifra de 60.000 euros para la Consejera Independiente D<sup>a</sup> Mireia Pérez Sales.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

**Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones**

Los incentivos en forma de remuneración sobre acciones se basan en planes a largo plazo, para minimizar los riesgos y garantizar la consecución a futuro de los objetivos de compañía.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

**Explique los incentivos creados para reducir riesgos**

Los incentivos en forma de remuneración sobre acciones se basan en planes a largo plazo, para minimizar los riesgos y garantizar la consecución a futuro de los objetivos de compañía.

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

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

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

Durante el año 2014, los Consejeros, tanto los Ejecutivos como los Independientes, percibieron como conceptos retributivos la retribución fija por su pertenencia al Consejo, así como el importe bruto resultado del ejercicio de las acciones tal y como se detalla en el epígrafe D.1.a.ii del presente Informe.

Los Consejeros Independientes en la reunión del Consejo de Administración de 29 de abril de 2013 renunciaron a las opciones sobre acciones ante el incremento de su retribución fija. Dicha renuncia se formalizó por parte de los Consejeros independientes con fecha de 20 de junio de 2013, una vez fue aprobada en la Junta General de 13 de junio el nuevo límite máximo de retribución del conjunto de los Consejeros.

Los Consejeros Ejecutivos, por su parte, percibieron por las labores desempeñadas para otras sociedades del grupo, una retribución fija y una variable, tal y como se describe en el apartado D.1.c del presente Informe.



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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
MARIA ELENA GIL GARCIA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 14/10/2014.
MIREIA PEREZ SALES	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LEOPOLDO FERNANDEZ PUJALS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE LUIS DIEZ GARCIA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE MIGUEL GARCIA FERNANDEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARIA LUISA JORDA CASTRO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARIA ANTONIA OTERO QUINTAS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE ORTIZ MARTINEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
JOSE MIGUEL GARCIA FERNANDEZ	0	42	0	0	0	0	0	0	42	42
LEOPOLDO FERNANDEZ PUJALS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE ORTIZ MARTINEZ	0	42	0	0	0	0	0	0	42	42
MARIA LUISA JORDA CASTRO	0	90	0	0	0	0	0	0	90	90
MARIA ANTONIA OTERO QUINTAS	0	90	0	0	0	0	0	0	90	90

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
MIREIA PEREZ SALES	0	90	0	0	0	0	0	0	90	90
PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	0	90	0	0	0	0	0	0	90	90
JOSE LUIS DIEZ GARCIA	0	90	0	0	0	0	0	0	90	90
MARIA ELENA GIL GARCIA	0	71	0	0	0	0	0	0	71	90

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JOSE MIGUEL GARCIA FERNANDEZ

Plan Extraordinario de Retribución de acciones 2013-2018

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
13/06/2013	0	0	0,00	0	1.000.000	1.000.000	0,00	Hasta el 13 de mayo de 2018

Condiciones: 0

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	1.000.000	1.000.000	0,00	Hasta el 13 de mayo de 2018

Otros requisitos de ejercicio: Son acciones nacionales, ver A1 y A4

JOSE MIGUEL GARCIA FERNANDEZ

Plan 2013-2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
27/06/2012	600.000	600.000	4,33	Hasta el 20 de mayo de 2017	0	0	0,00	0

Condiciones: 0

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	600.000	600.000	4,33	Hasta 20 de mayo de 2017

Otros requisitos de ejercicio: 0

**JOSE MIGUEL GARCIA FERNANDEZ**  
**Plan Extraordinario de Retribución Variable 2009-2014**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
10/06/2010	1.400.000	0	0,00	31 de mayo de 2014	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	1.400.000	1.130.792	10.959	0	0	0	0,00	31 de mayo de 2014
Otros requisitos de ejercicio: Son acciones nomenclales, ver A1 y A4											

**JOSE MIGUEL GARCIA FERNANDEZ**  
**Plan Complementario al Plan Extraordinario de Retribución Va**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/06/2012	324.823	0	0,00	Hasta el 31 de mayo de 2014	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	324.823	324.823	3.146	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: Son acciones nomenclales, ver A1 y A4											

**JOSE ORTIZ MARTINEZ**

**Plan Extraordinario de Retribución de acciones 2013-2018**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
13/06/2013	0	0	0,00	0	350.000	0	0,00	Hasta el 13 de mayo de 2018

Condiciones: 0

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	350.000	0	0,00	Hasta el 13 de mayo de 2018

Otros requisitos de ejercicio: Son acciones nacionales, ver A1 y A4

**JOSE ORTIZ MARTINEZ**

**Plan 2013-2016**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
27/06/2012	250.000	250.000	4,33	Hasta el 20 de mayo de 2017	0	0	0,00	0

Condiciones: 0

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	250.000	250.000	4,33	Hasta 20 de mayo de 2017

Otros requisitos de ejercicio: 0

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
JOSE MIGUEL GARCIA FERNANDEZ	201	0	15	201	0	0	0	0	417	416
JOSE ORTIZ MARTINEZ	0	150	7	150	0	0	0	0	307	306

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MARIA LUISA JORDA CASTRO	90	0	0	90	0	0	0	0	90	185	0
JOSE MIGUEL GARCIA FERNANDEZ	42	0	14.105	14.147	417	0	0	417	14.564	1.199	0
MARIA ANTONIA OTERO QUINTAS	90	0	0	90	0	0	0	0	90	186	0
MIREIA PEREZ SALES	90	0	0	90	0	0	0	0	90	187	0
PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	90	0	0	90	0	0	0	0	90	230	0
LEOPOLDO FERNANDEZ PUJALS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE ORTIZ MARTINEZ	42	0	0	42	307	0	0	307	349	1.562	0
JOSE LUIS DIEZ GARCIA	90	0	0	90	0	0	0	0	90	234	0
MARIA ELENA GIL GARCIA	71	0	0	71	0	0	0	0	71	185	0
<b>TOTAL</b>	<b>605</b>	<b>0</b>	<b>14.105</b>	<b>14.710</b>	<b>724</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>724</b>	<b>15.434</b>	<b>3.968</b>	<b>0</b>



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

La retribución de los Consejeros Ejecutivos se compone de una parte fija y una variable o bonus. El bonus o retribución variable, en el caso de los Consejeros Ejecutivos puede ser una cantidad máxima igual al 100% de la retribución fija. El Comité de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo los objetivos que deberán cumplirse en cada ejercicio fiscal si hubiera que pagar el bonus en efectivo. Al fijar los parámetros pertinentes respecto del bonus el Comité de Nombramientos y Retribuciones tendrá en cuenta los objetivos de acuerdo con lo dispuesto anteriormente. Por lo tanto, la parte variable de la retribución de los Consejeros Ejecutivos se basa al 100% en el cumplimiento de objetivos de Compañía.

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

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos emitidos</b>	137.313.215	53,54%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	3.264.775	1,27%
<b>Votos a favor</b>	132.830.761	51,79%
<b>Abstenciones</b>	1.217.679	0,47%

**E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

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

**AMPLIACIÓN AL PUNTO D.1.b)**

Las retribuciones que se recogen en dicho punto a favor de José Miguel García Fernández y José Ortiz Martínez no corresponden a estos consejeros por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo.

En el caso de José Miguel García le corresponde por su cargo de máximo directivo de la sociedad Jazz Telecom, S.A.U. ya que su cargo de Administrador Único en Jazz Telecom, S.A.U. no es retribuido tal y como se recoge en el artículo 28 de los Estatutos de Jazz Telecom, S.A.U.

Por su parte, José Ortiz Martínez recibe la remuneración recogida en dicho apartado por su cargo como máximo responsable de la asesoría jurídica de Jazz Telecom, S.A.U.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2015.

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

Sí

No