

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A48766695

DENOMINACIÓN SOCIAL

EUSKALTEL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PARQUE TECNOLOGICO, 809 (DERIO) VIZCAYA

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

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

- Moderación: estableciendo una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado en compañías de similar tamaño o actividad.
- Idoneidad: permitiendo atraer, motivar y retener al capital humano valioso y remunerando la valía profesional, la responsabilidad asumida y la dedicación, en el caso de los Consejeros externos.
- Equilibrio: entre componentes fijos y variables, en el caso de los Consejeros ejecutivos.
- Rentabilidad y sostenibilidad: incentivando el desempeño y recompensando la creación de valor a largo plazo.
- Vinculación a resultados: basándose en la necesaria vinculación entre remuneración y resultados de la Sociedad, en el caso de Consejeros ejecutivos.
- Equidad y competitividad externa: teniendo en consideración el entorno competitivo externo y la equidad interna.
- Transparencia de la política retributiva: de acuerdo con las mejores prácticas y recomendaciones en materia de diseño y gobierno de la remuneración.

Sobre la base de los principios anteriores, la política retributiva de los Consejeros de Euskaltel, en particular la del Presidente con funciones ejecutivas (el "Presidente"), D. Alberto García Erauzkin, se orienta a recompensar su dedicación a la Sociedad y promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Euskaltel.

De conformidad con los principios anteriores, el Consejo de Administración:

- Ha revisado el marco normativo en materia de remuneraciones establecido por la Ley de Sociedades de Capital para garantizar que el gobierno y diseño de las remuneraciones de sus Consejeros se adecúa al mismo.
- Ha establecido nuevos importes de asignación fija para todos los Consejeros externos (no ejecutivos), incluyendo los dominicales, que se detallan en el apartado A.3, sin que estos Consejeros perciban dietas por asistencia o remuneraciones variables o en acciones por estas funciones (65.000 euros por pertenencia al Consejo de Administración y 15.000 euros por pertenencia a alguna de las distintas Comisiones del Consejo de Administración).
- Ha aprobado, en 2015, los principios generales del Plan de Incentivos en Acciones 2016-2018 y del Plan de Compra Incentivada de Acciones 2016-2018 que, una vez sean desarrollados y debidamente documentados, con la supervisión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, serán sometidos para su aprobación al propio Consejo de Administración y a la Junta General de Accionistas en el año 2016.

- Tiene previsto someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Euskaltel para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, que se acompañará del preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novecies de la Ley de Sociedades de Capital.

Los criterios generales para el establecimiento de la Política de Remuneraciones de Euskaltel (que se elaborará por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se someterá a la aprobación de la Junta General) se recogen en los artículos 62 de los Estatutos Sociales y 27 del Reglamento del Consejo, así como, en el caso del Presidente, en el contrato que fue aprobado por Junta General de la Sociedad con fecha 19 de marzo de 2013 y suscrito con fecha 1 de abril de 2013.

Tales criterios distinguen, en materia de remuneraciones del Consejo de Administración, entre las remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales y las de los Consejeros con funciones ejecutivas.

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 referido artículo 62 de los Estatutos Sociales incluye los siguientes conceptos: "(i) una asignación fija anual como miembros del Consejo de Administración, en cuanto tales, y, en su caso, de alguna de las distintas Comisiones y (ii) la posibilidad de percibir cantidades en concepto de primas de seguro con un límite máximo anual de 8.000 € para cada consejero. En todo caso, el importe total de las retribuciones a satisfacer al conjunto de consejeros por estos conceptos no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas."

La determinación concreta del importe que corresponda a cada Consejero por los conceptos anteriores se efectuará por el Consejo de Administración y podrá tener en cuenta los cargos desempeñados, la pertenencia y asistencia a las distintas comisiones, así como la calificación que reciba el Consejero.

Esta asignación fija se percibe, únicamente, por los Consejeros externos, incluidos los dominicales, sin que el Presidente perciba asignación fija u otros conceptos retributivos por su condición de consejero, distinto de la retribución que percibe por las funciones ejecutivas.

El Presidente tiene derecho a percibir una retribución por las funciones ejecutivas que desarrolle, siguiendo los criterios aplicables con carácter general a los miembros de la alta dirección. Dichos criterios tienen por objeto establecer un paquete de compensación que permita atraer, motivar y retener al capital humano valioso. El Consejo de Administración es el órgano competente para fijar la retribución por las funciones ejecutivas.

En particular, los conceptos retributivos del Presidente se encuentran previstos en el contrato aprobado por la Junta General con fecha 19 de marzo de 2013 referido anteriormente y se ajustan a los criterios generales aprobados en materia de remuneraciones, incluyendo, entre otros, los parámetros para su devengo y las eventuales indemnizaciones por extinción del contrato y eventuales compromisos de la Sociedad de abonar cantidades en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro o previsión.

Los principales conceptos retributivos son los siguientes: (i) una retribución fija basada en la responsabilidad asumida y (ii) una retribución variable anual vinculada a la consecución de objetivos corporativos definidos anualmente.

Con carácter adicional, la Sociedad cuenta con un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad, así como con determinadas retribuciones en especie para el Presidente que se describen en el apartado A.3 siguiente.

De conformidad con lo anterior, en el caso del Presidente, y dado su carácter de Consejero con funciones ejecutivas, se establece un paquete de retribución equilibrado entre componentes fijos y variables.

La Junta General de Accionistas celebrada con fecha 1 de junio de 2015 acordó fijar el límite de 1,5 millones de euros como importe anual máximo de las retribuciones en metálico de los Consejeros, por el concepto de asignación fija anual. Esta cantidad máxima se mantiene vigente en la actualidad.

Los importes concretos de la asignación fija de los Consejeros externos en su condición de tales para el ejercicio en curso se describen en el apartado A.3 siguiente.

Por otra parte, los Consejeros externos no perciben remuneraciones variables, compensaciones por resultados ni remuneraciones en acciones.

El Presidente (que es el único Consejero ejecutivo de Euskaltel) ha devengado una retribución variable anual del 50% sobre el salario fijo, correspondiente al cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos.

Los importes concretos y detalle de las remuneraciones fijas y variables del Presidente se recogen en los apartados A.3 y A.4 siguientes.

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

De conformidad con los principios anteriores, el Consejo de Administración:

- Ha revisado el marco normativo en materia de remuneraciones establecido por la Ley de Sociedades de Capital para garantizar que el gobierno y diseño de las remuneraciones de sus Consejeros se adecúa al mismo.
- Ha establecido nuevos importes de asignación fija para todos los Consejeros externos (no ejecutivos), incluyendo los dominicales, que se detallan en el apartado A.3, sin que estos Consejeros perciban dietas por asistencia o remuneraciones variables o en acciones por estas funciones (65.000 euros por pertenencia al Consejo de Administración y 15.000 euros por pertenencia a alguna de las distintas Comisiones del Consejo de Administración).
- Ha aprobado, en 2015, los principios generales del Plan de Incentivos en Acciones 2016-2018 y del Plan de Compra Incentivada de Acciones 2016-2018 que, una vez sean desarrollados y debidamente documentados, con la supervisión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, serán sometidos para su aprobación al propio Consejo de Administración y a la Junta General de Accionistas en el año 2016.
- Tiene previsto someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Euskaltel para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, que se acompañará del preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novecies de la Ley de Sociedades de Capital.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

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

Los conceptos retributivos de los Consejeros externos en su condición de tales se corresponden con la asignación fija anual como miembros del Consejo de Administración o de alguna de sus Comisiones.

En el ejercicio 2015, la asignación fija individual anual por pertenencia al Consejo y a sus distintas Comisiones ascendió a la cantidad de 45.000 euros, sin ponderación por asunción de cargos o Presidencia.

Para el ejercicio 2016, los importes de asignación fija individual anual para los Consejeros externos aprobados por el Consejo de Administración de fecha 16 de diciembre de 2015 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.

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

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

En el año 2015, la retribución fija del Presidente por el desempeño de sus funciones ejecutivas ha sido de 316.144,40 euros.

Para el año 2016, el Presidente tiene establecido un salario fijo por el desempeño de sus funciones ejecutivas de 323.144,40 euros, que incluye el incremento salarial del 2,3% para dicho año.

Adicionalmente, la Sociedad realiza aportaciones anuales a favor del Presidente en concepto de primas a diversos seguros (seguro médico, seguro de vida y accidentes) de acuerdo con lo establecido en su contrato.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Tal y como se ha expuesto, los Consejeros externos en su condición de tales no perciben remuneración variable alguna.

No obstante, en el caso del Presidente, por sus funciones ejecutivas, los componentes de su remuneración variable incluyen una retribución variable anual, que se vincula a los objetivos corporativos fijados anualmente por el Consejo de Administración y que, en el ejercicio 2015, han venido determinados por el EBITDA (ponderación 50%), el volumen de ingresos (35%) y el "Free Cash Flow" (15%). Esta retribución variable anual se abona, en todo caso, en metálico.

La retribución variable anual del Presidente ha ascendido en 2015 a un importe del 50% del salario fijo (esto es, 158.072,20 euros), que corresponde a un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos, y que se liquida en su totalidad en el año 2016.

En caso de un grado de cumplimiento ponderado inferior al 90%, no se devengaría retribución variable anual alguna.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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

La Sociedad realiza aportaciones anuales a un seguro de vida a favor del Presidente, de conformidad con lo establecido en el contrato suscrito con la Sociedad.

Los importes aportados por este concepto en el ejercicio 2015 se detallan en las tablas del apartado D. siguiente.

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

Explique las indemnizaciones

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

El contrato en vigor con el Presidente establece las indemnizaciones que se describen en el apartado A.7 siguiente.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Es competencia del Consejo de Administración aprobar previamente los contratos que se vayan a celebrar entre la Sociedad y los Consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas, donde se incluyan los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de dichas funciones.

Por otro lado, es competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer la retribución individual de los Consejeros con funciones ejecutivas y las demás condiciones básicas de sus contratos para su aprobación por el Consejo de Administración, incluyendo la eventual indemnización que pudiera fijarse para el suplemento de cese anticipado en sus funciones y las cantidades a abonar por la sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro.

En particular, por lo que se refiere a los términos y condiciones esenciales del contrato del Presidente, éstos son, principalmente, los que se indican a continuación:

- Duración: indefinida.
- Exclusividad: la dedicación del Presidente debe ser exclusiva.
- No concurrencia: el Presidente no podrá tener intereses económicos, ni directa ni indirectamente, en negocios concurrentes con los de la Sociedad.
- Plazo de preaviso: no existen previsiones específicas en el contrato en relación con plazos de preaviso para el Presidente o la Sociedad en supuestos de dimisión, baja voluntaria o desistimiento.

Indemnizaciones: en caso de producirse el cese o renuncia del Presidente, éste tendrá la opción de extinguir o de reanudar la relación laboral común quedó en suspenso con fecha 28 de noviembre de 2000. En caso de optar por la reanudación de la relación laboral común previa, ésta quedaría sometida al régimen de extinción regulado en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A efectos indemnizatorios, computará como tiempo de prestación de servicios todo el período por el que ha estado vinculado a la Sociedad, con independencia de si lo ha sido en virtud de una relación laboral, común o de alta dirección, o mercantil.

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

No se contemplan en el contrato del Presidente cláusulas de incompatibilidad, ni blindajes, ni cláusulas relativas a primas de contratación.

Tampoco se recogen previsiones específicas en el contrato del Presidente en relación con pactos o acuerdos de permanencia o fidelización y no competencia post-contractual. No obstante, el Presidente está sujeto, por su condición de consejero, al régimen de prohibiciones, deberes de confidencialidad y de no competencia, que se establecen, respectivamente, en los artículos 51 de los Estatutos Sociales y 31 y 32 del Reglamento del Consejo de Administración.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

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

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

Explique las remuneraciones en especie

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

Con carácter adicional, el Presidente percibe aportaciones a un seguro médico, un seguro de vida, un seguro de accidentes y otras coberturas menores. Las cantidades aportadas por la Sociedad en virtud de estos conceptos se recogen en el apartado D siguiente.

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

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

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

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

Explique los otros conceptos retributivos

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

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

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

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

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

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

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

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

Los Consejeros en su condición de tales tienen derecho a una remuneración fija que, como se ha referido anteriormente, fue de 45.000 euros en el año 2015.

En el caso de Consejeros con funciones ejecutivas existe una remuneración fija anual y una remuneración variable por resultados, siendo actualmente el Presidente del Consejo de Administración el único Consejero ejecutivo de Euskaltel.

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

Finalmente, la Sociedad cuenta con un Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores que tiene por objeto regular las normas de conducta a observar por la Sociedad, sus órganos de administración, empleados y representantes en sus actuaciones con los mercados de valores.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

Los principales conceptos retributivos aplicados a los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2015 han sido los siguientes:

- Remuneración fija: asignación anual fija por pertenencia al Consejo y a sus distintas Comisiones por importe de 45.000 euros anuales, sin ponderación por asunción de cargos o Presidencia.

La Junta General de Accionistas celebrada con fecha 1 de junio de 2015 acordó fijar en 1,5 millones de euros el importe anual máximo de las retribuciones en metálico de los Consejeros, por el concepto de asignación fija anual. Esta cantidad máxima se mantiene vigente en la actualidad.

- Sueldos: retribución fija del Presidente por importe de 316.144,40 euros.

- Remuneración variable: retribución variable anual del Presidente por importe de 158.072,20 euros (retribución "target" para un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos del ejercicio 2015). Para esta retribución variable anual devengada en 2015, a abonar en 2016, el grado de cumplimiento de objetivos se estima en el 100%.

- Otros conceptos: se incluye en el apartado E. "Otras Informaciones de Interés" información adicional en relación con la liquidación de los Acuerdos de Inversión con Consejeros y del Plan de Incentivos del Presidente existentes en la Sociedad, con ocasión de la salida a Bolsa.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JAVIER BAÑÓN TREVIÑO	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 10/07/2015.
BRIDGET COSGRAVE	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
BELÉN AMATRIAÍN CORBI	Independiente	Desde 31/03/2015 hasta 31/12/2015.
ALFONSO BASAGOITI ZAVALA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ALICIA VIVANCO GONZÁLEZ	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Dominical	Desde 30/09/2015 hasta 31/12/2015.
IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Independiente	Desde 31/03/2015 hasta 31/12/2015.
RICHARD DAVID ALDEN	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MAREBLU, S.À.R.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 10/07/2015.

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 2015	Total año 2014
ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	316	0	0	158	0	0	0	6	480	468
ALICIA VIVANCO GONZÁLEZ	0	23	0	0	0	0	0	0	23	0
JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	0	45	0	0	0	0	0	0	45	45

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
ALFONSO BASAGOITI ZAVALA	0	45	0	0	0	0	0	0	45	45
JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	0	11	0	0	0	0	0	0	11	0
RICHARD DAVID ALDEN	0	45	0	0	0	0	0	0	45	0
BRIDGET COSGRAVE	0	45	0	0	0	0	0	0	45	45
IÑAKI ALZAGA ETXEITA	0	34	0	0	0	0	0	0	34	0
BELÉN AMATRIAÍN CORBI	0	34	0	0	0	0	0	0	34	0
JAVIER BAÑÓN TREVIÑO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MAREBLU, S.À.R.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
6	6	No aplica	No aplica

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	480	0	0	480	0	0	0	0	480	468	0
JOSÉ ÁNGEL CORRES ABASOLO	45	0	0	45	0	0	0	0	45	45	0
ALICIA VIVANCO GONZÁLEZ	23	0	0	23	0	0	0	0	23	0	0
ALFONSO BASAGOITI ZAVALA	45	0	0	45	0	0	0	0	45	45	0
JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	11	0	0	11	0	0	0	0	11	0	0
RICHARD DAVID ALDEN	45	0	0	45	0	0	0	0	45	45	0
BRIDGET COSGRAVE	45	0	0	45	0	0	0	0	45	45	0
BELÉN AMATRIAÍN CORBI	34	0	0	34	0	0	0	0	34	0	0
IÑAKI ALZAGA ETXEITA	34	0	0	34	0	0	0	0	34	0	0
JAVIER BAÑÓN TREVIÑO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MAREBLU, S.À.R.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	762	0	0	762	0	0	0	0	762	648	0

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

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones informa los planes de incentivos y propone al Consejo de Administración la remuneración individual de los Consejeros.

En el presente Informe se recoge el grado de cumplimiento de los objetivos de ejercicios anteriores que dan lugar al abono de un importe en concepto de retribución variable.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	0	0,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	0	0,00%
Abstenciones	0	0,00%

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.

A) Contratos de Inversión y Planes de Incentivo con Consejeros, liquidados en 2015 con ocasión de la salida a Bolsa

Con ocasión de la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad, se produjo la liquidación de los Contratos de Inversión del Presidente, D. Alberto García Erauzkin, y del consejero, D. Richard David Alden, así como de los Planes de Incentivo del Presidente, en vigor desde el ejercicio 2013, sobre los que se ha informado ampliamente en la documentación pública remitida por la Sociedad dentro del proceso de salida a Bolsa.

Tanto los Contratos de Inversión como los Planes de Incentivo definían como "Evento de Liquidez", entre otros, la oferta pública de un porcentaje de más del 50% de las acciones de la Sociedad. En un supuesto de "Evento de Liquidez", los inversores tenían derecho a recibir una remuneración basada en el incremento de valor de las acciones de la Sociedad.

En consecuencia, la oferta pública inicial de acciones de nueva emisión y admisión a negociación dio lugar, tras su culminación, a la liquidación de los Contratos de Inversión y de los Planes de Incentivo.

La inversión de D. Alberto García Erauzkin fue de 975 miles de euros.

La inversión de D. Richard David Alden fue de 250 miles de euros.

Las liquidaciones, de las que inicialmente se informó estimativamente en la información pública remitida por la Sociedad dentro del proceso de salida a Bolsa, ascendieron, de manera definitiva, a los siguientes importes (miles de euros):

D. Alberto García Erauzkin

- a) Rendimiento Bruto: 8.717.
- b) Retenciones, costes fiscales, gastos financieros y otros: 5.273.
- c) Rendimiento Neto: 3.444.

D. Richard David Alden

- a) Rendimiento Bruto: 1.188.
- b) Retenciones, costes fiscales, gastos financieros y otros: 285
- c) Rendimiento Neto: 903

El Presidente, D. Alberto García Erauzkin, ha reinvertido íntegramente el rendimiento neto en acciones ordinarias de la Compañía en la salida a Bolsa, así como en la posterior ampliación de capital llevada a cabo con ocasión de la operación corporativa de adquisición de R Cable y Telecomunicaciones Galicia, S.A. por parte de Euskaltel. En conjunto, el Sr. García Erauzkin ha adquirido un total de 357.222 acciones ordinarias de la Sociedad, que se encuentran sometidas a un periodo de restricción a la transmisión (lock up) de 360 días, que vence el próximo 1 de julio de 2016.

B) Otras informaciones

Con fecha 17 de junio, el Consejero externo independiente, D. José Ángel Corres Abasolo, fue designado Consejero Independiente Coordinador.

D. Javier Fernández Alonso fue nombrado miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en calidad de Vocal, con fecha 16 de diciembre de 2015, en sustitución de D. Richard David Alden, y tras la renuncia voluntaria de éste.

Con fecha 16 de diciembre de 2015, el Consejero Independiente Coordinador, D. José Ángel Corres Abasolo, fue nombrado Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Vicepresidente del Consejo de Administración, tras la renuncia voluntaria del anterior Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Vicepresidente del Consejo de Administración, D. Richard David Alden.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/02/2016.

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

Sí

No