
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

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.

De acuerdo con el artículo 62.5 de los Estatutos, 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.

El artículo 62 de los Estatutos y la Política de Remuneraciones de los Consejeros, fueron objeto de modificación en el ejercicio 2020. Así, la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada con fecha 2 de junio de 2020 acordó:

-Modificar el artículo 62.3. d) de los Estatutos Sociales, relativo a la remuneración de los Consejeros.

-Aprobar la modificación de Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros debe ser aprobada por la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

Como se ha referido, la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Euskaltel aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 1 de abril de 2019, ha sido modificada por acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2 de junio de 2020.

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 novodecies 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 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.

La Política de Remuneraciones de Euskaltel se ha definido considerando, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales, del Código de Buen Gobierno y de la normativa interna, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido elementos encaminados a ajustar la remuneración de los Consejeros a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

En línea con el nuevo artículo 62.3.d) de los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones no contempla en relación con los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas, el abono de dietas de asistencia, conceptos variables o vinculados a resultados ni pagos en acciones, opciones sobre acciones o instrumentos basados en acciones, salvo en el caso de que el Presidente del Consejo de Administración careciera de funciones ejecutivas, en cuyo caso sí se prevé 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.

Por lo que respecta a los Consejeros sin funciones ejecutivas, la Política establece las siguientes características de su remuneración: (i) es transparente en la información; (ii) es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad; y (iii) se compone de una asignación que se abona íntegramente en efectivo y remunera la pertenencia al Consejo

El objetivo de la Política es remunerar a los Consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas de acuerdo con su valía profesional, dedicación al cargo y responsabilidad asumida por los mismos, sin que su objetividad en la defensa de los intereses sociales pueda verse afectada por la retribución percibida.

En cuanto a los Consejeros con funciones ejecutivas, la Política dispone que tienen derecho a percibir retribuciones por las funciones de esta naturaleza que desempeñen, siguiendo los criterios aplicables con carácter general a la Alta Dirección, y que tienen por objeto establecer un paquete de compensación que permita atraer, motivar y retener al capital humano valioso. Las características de la retribución de los Consejeros ejecutivos son las siguientes: (i) las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas, de acuerdo con lo que figura en los respectivos contratos dentro de los conceptos retributivos establecidos en los Estatutos Sociales; (ii) los conceptos retributivos previstos en los contratos y en los Estatutos Sociales se ajustan a lo establecido en la Política; (iii) la retribución presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables; (iv) el sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera; y (v) la retribución tiene en cuenta las tendencias del mercado y se posiciona frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, así como con su tamaño, naturaleza y alcance de sus actividades, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

La remuneración de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas está, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, la gestión prudente del riesgo y el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de Consejeros de las Sociedades cotizadas.

- **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.

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 aun no consolidada 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 no comprometa su independencia.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad se basa en los siguientes principios:

- Moderación: las retribuciones deberán guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, con la situación económica que tuviera en cada momento y con los estándares de mercado de empresas comparables.
- Idoneidad: la Política estará orientada a atraer, motivar y retener al capital humano valioso, así como a remunerar la valía profesional, la responsabilidad asumida y la dedicación, en el caso de los Consejeros externos no ejecutivos.
- Equilibrio: entre componentes fijos y variables, en el caso de los Consejeros 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.

A partir de estos principios, el Consejo de Administración de Euskaltel ha definido una Política de Remuneraciones considerando, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales, del Código de Buen Gobierno y de la normativa interna, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido elementos encaminados a ajustar la remuneración de los Consejeros a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

La retribución de los Consejeros no ejecutivos está íntegramente compuesta por componentes fijos cuyo cálculo se realiza en función del cargo desempeñado en el propio Consejo y de la pertenencia a las diferentes Comisiones.

Por su parte, la retribución del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas se compone de los siguientes elementos: a) una retribución fija anual; b) una remuneración variable anual, calculada sobre indicadores o parámetros de referencia, cualitativos o cuantitativos, vinculados al grado de cumplimiento de sus objetivos; c) 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; d) las siguientes retribuciones: disponibilidad de vehículo de empresa; seguro de vida y accidentes; seguro de salud especial; 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; y f) la eventual indemnización por cese o por resolución de su relación con la Sociedad.

La estructura final del "mix retributivo" de los Consejeros ejecutivos está en función de la valoración del desempeño de dichos Consejeros que haga el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

La remuneración variable anual del Consejero Delegado 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.

La fijación de los objetivos, así como las escalas de consecución y la evaluación del desempeño, recae en el Consejo de Administración, que habrá de determinar posteriormente el grado de cumplimiento de los objetivos de negocio tomados como referencia y el grado de consecución de la retribución variable anual (incluyendo supuestos de infra-cumplimiento y sobre-cumplimiento, en su caso).

Con carácter general, los parámetros a tomar en consideración para la determinación del cumplimiento de los objetivos de la retribución variable anual, así como su respectiva ponderación, serán determinados anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, sobre la base de indicadores correlacionados con variables de la Sociedad relativas al desempeño del negocio, y, en su caso, otros de carácter cualitativo o cuantitativo, tales como, a título ejemplificativo y no limitativo, sostenibilidad a medio y largo plazo, el cumplimiento de objetivos estratégicos o relativos a la responsabilidad social corporativa. Los objetivos y parámetros anteriores considerarán, igualmente, el riesgo asumido para la obtención de un resultado y perseguirán el equilibrio entre los objetivos a corto, medio y largo plazo de la Sociedad, no girando únicamente en torno a hechos o datos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

A los Consejeros ejecutivos les serán aplicables, en todo caso, los objetivos, parámetros y ponderaciones acordados por el Consejo de Administración con carácter general para el equipo directivo de la Sociedad. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá ajustar las anteriores ponderaciones o incorporar otros objetivos que resulten prioritarios para el desarrollo del negocio a corto plazo. El sistema de retribución variable anual se revisará con carácter periódico por parte de la Comisión de Retribuciones, que determinará si es el adecuado para medir la contribución a los resultados de Euskaltel.

Los objetivos y métricas representarán, para cada ejercicio, un balance adecuado entre aspectos financieros y operativos de la Sociedad.

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").

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).

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

Para el ejercicio 2020, se mantiene la retribución fija anual de los Consejeros sin funciones ejecutivas (Presidente no Ejecutivo del Consejo y Consejeros externos dominicales e independientes). Las cantidades fijas por pertenencia a Consejo y Comisiones no se han modificado en el 2020.

La retribución anual fija del Presidente respecto al ejercicio anterior, no se ha modificado.

En consecuencia, la retribución fija de los Consejeros externos sin funciones ejecutivas por pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones ha sido la siguiente:

-Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración: 350.000 euros.

-Por la pertenencia al Consejo de Administración: 65.000 euros.

-Por pertenecer a las Comisiones del Consejo: 15.000 euros.

- **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 Consejero Delegado tiene por finalidad recompensar el desempeño de las funciones ejecutivas.

Se basará, principalmente, en un enfoque de mercado y considera el tamaño, naturaleza y alcance de las actividades de la Sociedad y se alineará debidamente con las remuneraciones establecidas en Compañías comparables del sector a nivel nacional e internacional.

La retribución fija del Consejero Delegado se revisa anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

La Sociedad informará puntualmente del sistema y de los niveles de retribución actualizados de los Consejeros ejecutivos mediante el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros.

La retribución fija anual del Consejero Delegado no ha sufrido modificación alguna en el ejercicio 2021 y será la misma que la del ejercicio 2020, esto es, 481.000 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 remuneración de los Consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas se complementará con (i) la posibilidad de que Euskaltel realice aportaciones anuales individuales a primas de seguros; así como con (ii) el seguro de responsabilidad civil para Consejeros existente en la Sociedad.

En consecuencia, los Consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas recibirán una retribución en especie consistente en el abono por Euskaltel de primas de seguro, accidentes y responsabilidad civil, cuya realización deberá ser aprobada por el Consejo de Administración, con un importe de 5.689, euros por cada Consejero.

Con relación al Consejero Delegado, la Sociedad, además del seguro de responsabilidad civil, tiene suscrito un seguro de vida y accidentes y un seguro médico a su favor y ha puesto a su disposición un vehículo de empresa. El importe correspondiente a estos conceptos que tiene la calificación de remuneración en especie es de 7.278 euros

- **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 efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución 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.

No se contempla el abono de conceptos variables o vinculados a resultados ni pagos en acciones, opciones sobre acciones o instrumentos basados en acciones a los Consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas, salvo el Presidente cuando no ostente funciones ejecutivas.

Los únicos Consejeros que reciben retribución variable anual son los Consejeros ejecutivos (actualmente el Consejero Delegado). Para el ejercicio 2021, se ha propuesto condicionar el devengo de la retribución variable anual del Consejero ejecutivo a la consecución de los siguientes objetivos corporativos
a) Clientes Masivo.

- b) Churn Masivo
- c) Ingresos Totales.
- d) EBITDA Reported Free Cash Flow.

Respecto a la retribución variable a largo plazo, los Consejeros ejecutivos pueden participar en planes de incentivos a largo plazo vinculados a condiciones y objetivos estratégicos y liquidables en efectivo o en acciones, establecidos por la Sociedad para sus Altos Directivos. Así mismo en línea con la modificación de los Estatutos Sociales y de la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2 de junio de 2020, el Presidente del Consejo sin funciones ejecutivas podrá recibir una participación en el Plan de Incentivos que tenga la Sociedad suscrito en cada momento.

En consecuencia, el Consejero Delegado y el Presidente del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas tendrán derecho a participar en el Plan de Incentivos a Largo Plazo que, vinculado a condiciones y objetivos estratégicos, y liquidable en efectivo o en acciones, en cada momento establezca la Sociedad con carácter general para sus Altos Directivos o trabajadores.

El Plan Especial 2020-2022, fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2 de junio de 2020, de acuerdo con el acuerdo adoptado por el Consejo de Administración celebrado el 27 de enero de 2020, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo 2020-2022, está dirigido a un grupo de Directivos y empleados de la Compañía (entre 30 y 40 personas), así como al Presidente del Consejo de Administración, al Consejero Delegado y al Secretario General.

El Plan tiene como finalidad alinear a los principales ejecutivos de la Compañía con los intereses de los accionistas en la consecución de los objetivos de negocio de la Sociedad en los próximos años.

El Plan consiste en la entrega a los beneficiarios de un incentivo variable de carácter extraordinario ligado a la consecución de una determinada creación de valor al accionista y al logro de objetivos ligados al flujo de caja operativo, que permitirá a sus beneficiarios participar en hasta un 4% del valor total creado para el accionista. El plan será pagadero en un porcentaje de al menos el 75% en acciones de Euskaltel y el resto en efectivo.

- **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 que no tengan encomendadas funciones ejecutivas no participan en esquemas de ahorro o previsión social.

El Consejero Delegado tendrá derecho a participar en la EPSV de Empleo que en cada momento tenga constituida la Sociedad con carácter general para sus Altos Directivos o trabajadores, mediante las aportaciones que a tal efecto se establezcan en los Reglamentos de los Planes de Previsión que correspondan. A efectos aclaratorios, este derecho del Consejero Delegado, no generará obligación de la Sociedad de realizar aportaciones.

- **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.**

Los Consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas no percibirán indemnizaciones o pagos por terminación de sus funciones como Consejeros.

Únicamente se prevén estos sistemas para el Consejero Delegado (Consejero ejecutivo) de la Sociedad, tal y como se detalla en el apartado siguiente.

- 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 extinción e indemnización recogido en el contrato de prestación de servicios con el Consejero Delegado es el siguiente.

El Consejero Delegado tendrá 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 presente Contrato. En particular, se considerará incumplimiento de la Compañía, a efectos de la indemnización prevista en esta cláusula: (i) la adopción de cualquier acuerdo o falta de acuerdo de la Compañía que impida que el Consejero Delegado reciba en todo o en parte la retribución pactada en este Contrato, (ii) la falta efectiva de pago, o (iii) retrasos continuados en el abono de la retribución pactada;
- 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 Compañía, en cualquier momento, que no sea no debida (i) 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 (ii) a cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de este Contrato.

La indemnización en cualquiera de las circunstancias anteriores consistirá en una cantidad equivalente a veinticuatro (24) meses de su retribución ya anual a la fecha de extinción del Contrato.

El Consejero Delegado deberá ejercitar su derecho a extinguir el Contrato en un plazo máximo de tres (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.

Así mismo, en aplicación del contrato, el Consejero Delegado queda obligado a respetar un periodo de no competencia post-contractual durante 12 meses tras la finalización del contrato. En compensación por este compromiso de no competencia postcontractual el Consejero Delegado percibirá una cantidad equivalente a la suma de las doce (12) últimas retribuciones fijas mensuales percibidas. Dicha cantidad, será abonada en un único pago una vez transcurrido el plazo de doce (12) meses de no competencia.

- 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 propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

En la Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 2 de junio de 2020 se acordó la modificación de la Política de Remuneraciones como consecuencia de la modificación del artículo 62 de los Estatutos, relativo a la retribución de los consejeros, en la parte correspondiente a la remuneración de los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas.

Así mismo en la Junta General Ordinaria de Accionistas se aprobó un nuevo Plan de Incentivos 2020-2022, dirigido, entre otros, al Consejero Delegado (único consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad) y al Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración.

La adopción de los citados acuerdos hizo necesario, por tanto, modificar la Política de Remuneraciones, incluyendo la nueva redacción del artículo 62 de los Estatutos Sociales, recogiendo los nuevos conceptos retributivos del Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración, eliminado el Plan de Incentivos 2017-2019 y contemplando el nuevo Plan de Incentivos 2020-2022, dirigido al Consejero Delegado y al Presidente no Ejecutivo. Así mismo la Política de Remuneraciones actualizó la retribución final anual y los parámetros de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado.

Con estas modificaciones la Política de Remuneraciones, (i) queda adecuada a la nueva regulación estatutaria del sistema de remuneración de los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas; (ii) prevé los conceptos retributivos del Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración; y (iii) contempla el nuevo Plan de Incentivos 2020-2022 dirigido, entre otros, al Consejero Delegado y al Presidente no Ejecutivo. Para el ejercicio en curso 2021 se ha aprobado el incremento de los Consejeros no ejecutivos por su pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones, de acuerdo con la propuesta del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones. La Política de Remuneraciones que incluya este incremento se someterá a la aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en el ejercicio en curso. La remuneración de los Consejeros no ejecutivos no había sido modificada, desde que fue aprobada en 2015. El incremento propuesto no supera la retribución total percibida por los Consejeros no ejecutivos durante el ejercicio anterior 2020

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/nosotros/responsabilidad_social/2021/politica-remuneraciones-consejeros-2021.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 2019, fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2 de junio de 2020, con el voto a favor del 98,184% del capital social presente y representado.

Votación del acuerdo

- Votos a favor: 154.461.460
- Votos en contra: 2.254.684.
- Abstenciones: 423.260.

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 vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Euskaltel, S.A., aplicable a los ejercicios 2019, 2020 y 2021, fue aprobada en Junta General de Accionistas de 1 de abril de 2019 y modificada por acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2 de junio de 2020.

En relación con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2 de junio de 2020, la Comisión se separó en dos comisiones, Comisión de Nombramientos, por una parte, y Comisión de Retribuciones, por otra. Por tanto, las menciones realizadas a la Comisión de Retribuciones se ha de entender que comprenden las reuniones mantenidas por ambas en consideración a las funciones en materia de retribuciones.

Así mismo se incluye la referencia a la composición de la Comisión de Retribuciones existente al cierre del ejercicio 2020.

Dentro del ámbito de sus competencias, la Comisión de Retribuciones participó en la modificación de la Política aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2 de junio de 2020, informando finalmente sobre ella de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y con las funciones reconocidas en los artículos 5 y 10 del Reglamento de la Comisión de 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 tres (3) consejeros externos (2 independientes y 1 dominical). 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 Retribuciones es la siguiente:

- Presidente: Dña. Belén Amatriain Corbi (Consejera independiente).
- Vocal: Corporación Financiera Alba, S.A. (representada por D. Javier Fernández Alonso) (Consejero dominical).
- Vocal: Dña. Beatriz Mato Otero (Consejera Independiente).
- Secretario no Consejero: D. José Ortiz Martínez.
- Vicesecretaría no Consejera: Dña. Cristina Sustacha Duñabeitia

Los miembros de la Comisión de 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 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 2020, la Comisión de Retribuciones se reunió un total de 6 veces, siendo su actividad más destacada, en relación con el objeto del presente informe, la siguiente:

- Propuesta de liquidación, aprobación de cuantías y beneficiarios del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2017-2019
- Revisión del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el devengo de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2019 y propuesta de liquidación de la retribución variable anual al Consejero Delegado
- Formulación del Informe en relación con la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2 de junio de 2020.
- Aprobación, para su consideración posterior por el Consejo de Administración, del Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019.
- Aprobación del Informe Anual de Actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones correspondiente al ejercicio 2019
- Propuesta de adjudicación del Plan Especial 2020-2022 a un Grupo de Directivos,
- Propuesta del incremento de la remuneración de los consejeros no ejecutivo
- Modificación del Reglamento de la Comisión
- Informe sobre el cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno en materia de remuneraciones

La Comisión también es el órgano competente para informar sobre la liquidación de la retribución variable anual, atendiendo al grado de cumplimiento de objetivos en el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2020, y establecer los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual para el ejercicio 2021, así como para formular el presente informe, a cuyos efectos mantiene las reuniones correspondientes.

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 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 riesgos.

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 riesgos, 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, 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 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 su cese como Consejero ejecutivo.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada 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 remuneración devengada en el ejercicio 2020 se ajusta plenamente a la vigente Política de remuneraciones de los Consejeros. En este sentido:

(i) ha sido formulada por los Órganos de Administración siguiendo el procedimiento establecido para ello; (ii) respeta los principios y estructura de la retribución previstos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros; y (iii) la remuneración fija anual a satisfacer a los Consejeros no supera los límites establecidos en la referida Política.

Tal y como se ha referido con anterioridad, la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2 de junio de 2020 acordó ratificar el límite de 4.500.000 euros el importe anual máximo 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.

La remuneración devengada en el ejercicio 2019 se ha ajustado estrictamente a las previsiones de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de los ejercicios 2019, 2020 y 2021, no habiéndose superado el importe máximo establecido por la Junta.

Los Consejeros que no tienen encomendadas funciones ejecutivas no perciben ninguna remuneración variable, sino únicamente una retribución fija.

Con relación a los Consejeros con funciones ejecutivas (Consejero Delegado), parte de su retribución devengada en el ejercicio 2020 ha sido de carácter variable, vinculada a objetivos financieros y de negocio, y de cumplimiento normativo y responsabilidad social corporativa.

Para procederse al pago de dicha retribución variable, el Consejo de Administración verifica el cumplimiento de dichos objetivos en cada ejercicio.

Una vez formuladas las Cuentas Anuales del Grupo Euskaltel correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2020, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha determinado el siguiente grado de cumplimiento para cada uno de los objetivos a los que está referenciada la retribución variable del Consejero Delegado:

- a) Clientes EOP Masivo; 25 %.
- b) Churn masivo: 25%.
- c) Ingresos totales: 25% .
- d) Ebitda: 25%.

A la vista de lo anterior, el porcentaje de cumplimiento de objetivos del ejercicio 2020 que se propone para su aprobación al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones asciende al 68,5% .

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 se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	157.139.404	87,96

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	2.254.684	1,43
Votos a favor	154.461.460	98,18
Abstenciones	423.260	0,26

Observaciones

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

En el ejercicio 2020, los importes de asignación fija individual anual para los Consejeros externos sin funciones ejecutivas, aprobados por el Consejo de Administración, son los siguientes:

- Presidente: 350.000 euros anuales.
- Por pertenencia al Consejo de Administración: 65.000 euros.
- Por pertenencia a una de las Comisiones del Consejo de Administración: 15.000 euros.

Estas asignaciones ¿jas por pertenencia al Consejo y a las Comisiones del Consejo, que no han variado desde su aprobación en 2015, se abonan en efectivo, en cuatro pagos trimestrales iguales de 16.250 euros cada uno en el caso del Consejo de Administración y de 3.750 euros en el caso de las Comisiones.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, 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.

La retribución ¿ja del Consejero Delegado en el ejercicio 2020 ha sido de 481.000 euros anuales. En el año anterior teniendo en cuenta que la fecha de su nombramiento fue el 5 de junio de 2019, su retribución ascendió a 275.240,20 euros.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados 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, condiciones en su caso de consolidación, 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, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

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 sin funciones ejecutivas no perciben remuneración variable anual alguna. Por el contrario, los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (Consejero Delegado) sí perciben una remuneración de esta naturaleza.

En este sentido, el Consejero Delegado, en su condición de Consejero ejecutivo, tiene derecho a percibir una retribución variable anual, que 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.

La fijación de los objetivos, así como las escalas de consecución y la evaluación del desempeño, recae en el Consejo de Administración, que habrá de determinar posteriormente el grado de cumplimiento de los objetivos de negocio tomados como referencia y el grado de consecución de la retribución variable anual (incluyendo supuestos de infra-cumplimiento y sobre-cumplimiento, en su caso).

Los objetivos y parámetros de referencia considerarán, igualmente, el riesgo asumido para la obtención de un resultado y perseguirán el equilibrio entre los objetivos a corto, medio y largo plazo de la Sociedad, no girando únicamente en torno a hechos o datos puntuales, ocasionales o extraordinarios. A los consejeros ejecutivos les serán aplicables, en todo caso, los objetivos, parámetros y ponderaciones acordados por el Consejo de Administración con carácter general para el Equipo Directivo de la Sociedad. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá ajustar las anteriores ponderaciones o incorporar otros objetivos que resulten prioritarios para el desarrollo del negocio a corto plazo. El sistema de retribución variable anual se revisará con carácter periódico por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que determinará si es el adecuado para medir la contribución a los resultados de Euskaltel.

En este sentido, se han establecido para el ejercicio 2020 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).

Al Consejero Delegado 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, al Consejero ejecutivo le 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 1º 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 2020, y siguiendo la política de retribución variable anual del ejercicio anterior, revisada por la Comisión de Retribuciones para asegurar su adaptación continua a la estrategia de la Sociedad y a los 2ºs de la Política, en el caso del Consejero Delegado se han establecido los siguientes objetivos de nivel 1 (objetivos de Grupo Euskaltel) con sus correspondientes ponderaciones:

- e) Clientes EOP Masivo; 25 %.
- f) Churn masivo; 25%.
- g) Ingresos totales; 25% .
- h) Ebitda; 25%.

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.

Las métricas y el nivel de logro exigido para un cumplimiento al 100% de cada objetivo se establecen considerando el presupuesto del ejercicio 2020. 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 del Consejero ejecutivo. En caso de de sobrecumplimiento se establece un máximo de retribución variable a devengar, para cada objetivo, que oscila entre el 120% y el 200%.

De acuerdo con la Política y con el contrato suscrito con la Sociedad, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir una retribución variable anual por importe equivalente al 50% del salario fijo anual correspondiente (esto es, 240.500,00 euros), que se devengará con el cumplimiento del 100% los objetivos presupuestarios establecidos por el Consejo de Administración de la Sociedad para el ejercicio. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá ajustar dicha ponderación o incorporar otros objetivos que resulten prioritarios para el desarrollo del negocio a corto plazo. A efectos aclaratorios, el cumplimiento parcial de los objetivos presupuestarios no dará derecho al Consejero Delegado a percibir cantidad alguna en concepto de retribución variable. El Consejo de Administración establecerá anualmente, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el grado de cumplimiento mínimo de objetivos necesario para el devengo de la retribución variable, por debajo del cual no se devengará retribución variable alguna.

Además, con carácter adicional a la retribución anual variable prevista en el párrafo anterior, en el caso en que los objetivos presupuestarios establecidos por el Consejo de Administración de la Compañía se hayan superado extraordinariamente, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una retribución variable por importe equivalente al 75% de la retribución fija anual correspondiente. El Consejo de Administración establecerá anualmente, a propuesta de la Comisión de 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 Consejero Delegado tendrá derecho a percibir ascenderá, como máximo, al importe equivalente al 75% del salario fijo anual correspondiente (esto es, 360.750 euros).

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).

Una vez formuladas las Cuentas Anuales consolidadas a nivel de Grupo correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2020, y tal y como se ha referido con anterioridad, la propuesta, en su caso, a presentar previo informe de la Comisión de Retribuciones al Consejo de Administración determina que el porcentaje de cumplimiento de objetivos del ejercicio 2020 asciende al 68,5%, siendo considerada la siguiente cantidad estimada 164.742,50 euros.

Respecto a los dos Consejeros ejecutivos que cesaron en sus funciones a lo largo de 2019, las cantidades que han devengado en concepto de retribución variable en dicho ejercicio han sido las siguientes:

-Presidente Ejecutivo (desde el 1 de enero de 2019 hasta el 29 de octubre de 2019): en la medida en que, a 29 de octubre de 2019, aún no se había cerrado el ejercicio 2019 al cual va referida su retribución variable anual, D. Alberto García Erauzkin ostentaba el derecho, una vez que auditadas las Cuentas Anuales correspondientes a dicho ejercicio, al percibo de la parte proporcional, por el periodo trabajado en dicho ejercicio, que le pudiera corresponder de su retribución variable tomando como base el porcentaje de consecución de los logros a los que está vinculada la misma. En aplicación del mismo en el ejercicio 2020 se ha procedido al pago de la retribución variable anual por un importe de 88.141 euros. Así mismo, por la aplicación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2017-2019, en ejecución de un acuerdo transaccional suscrito entre las partes, debido a la existencia de una serie de discrepancias en relación con el cumplimiento de los criterios que determinan el derecho a la percepción de la liquidación del referido Plan, ha percibido el 50% de la liquidación correspondiente, 408.826 euros

-Consejero Delegado (desde el 1 de enero de 2019 hasta el 5 de junio de 2019): D. Francisco Arteché percibió la retribución variable anual a la fecha de su salida 5 de junio de 2019. Así mismo durante el 2020 se le ha abonado la cuantía correspondiente al cumplimiento del pacto de competencia post contractual correspondiente al primer año de cumplimiento 368.21,21 euros. Por último y en lo que se refiere al incentivo a largo plazo fijado para el periodo 2017-2019, D. Francisco Arteché mantiene con la Sociedad divergencias en relación con el cumplimiento de los criterios que determinan el derecho a la percepción de la liquidación del Plan. Esta divergencia está siendo dirimida ante la jurisdicción mercantil.

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

A 31 de diciembre de 2019, se produjo la finalización del Plan de retribución variable plurianual aprobado para los ejercicios 2017 - 2019, para Consejeros ejecutivos y determinados directivos "clave".

Las características del Plan eran las siguientes:

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 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 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 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 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.

La Sociedad determinó en un 125% el grado de cumplimiento del Plan.

En lo que respecta a los dos Consejeros beneficiarios del Plan, D. Alberto García Erauzkin (anterior Presidente Ejecutivo) y D. Francisco Arteché (anterior Consejero Delegado) no permanecían en la Compañía a 31 de diciembre de 2019, pero mantenían una expectativa de liquidación de hasta un máximo del 200% y 300% de su retribución fija, respectivamente, en la parte proporcional al tiempo de prestación de sus servicios a la Sociedad.

Respecto a D. Alberto García Erauzkin (anterior Presidente Ejecutivo) ha percibido el 50% de la cantidad correspondiente a la liquidación del Plan en ejecución de un acuerdo transaccional suscrito entre las partes debido a la existencia de una serie de discrepancias en relación con el cumplimiento de los criterios que determinan el derecho a la percepción de la liquidación del referido Plan.

Respecto a D. Francisco Arteché (anterior Consejero Delegado), mantiene con la Sociedad divergencias en relación con el cumplimiento de los criterios que determinan el derecho a la percepción de la liquidación del Plan. Esta divergencia está siendo dirimida ante la jurisdicción mercantil.

En lo que se refiere al Plan Especial 2020-2022, éste fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2 de junio de 2020, de acuerdo con el acuerdo adoptado por el Consejo de Administración celebrado el 27 de enero de 2020, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo 2020-2022, está dirigido a un grupo de Directivos y empleados de la Compañía (entre 30 y 40 personas), así como al Presidente del Consejo de Administración, al Consejero Delegado y al Secretario General.

El Plan tiene como finalidad alinear a los principales ejecutivos de la Compañía con los intereses de los accionistas en la consecución de los objetivos de negocio de la Sociedad en los próximos años.

El Plan consiste en la entrega a los beneficiarios de un incentivo variable de carácter extraordinario ligado a la consecución de una determinada creación de valor al accionista y al logro de objetivos ligados al flujo de caja operativo, que permitirá a sus beneficiarios participar en hasta un 4% del valor total creado para el accionista. El plan será pagadero en un porcentaje de al menos el 75% en acciones de Euskaltel y el resto en efectivo.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados 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 (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

De acuerdo con lo señalado en el apartado anterior, respecto a los dos consejeros anteriores se ha aplicado una reducción y aplazamiento en el pago del incentivo a largo plazo, correspondiente al Plan 2017-2019. Así en relación con el anterior Presidente Ejecutivo, el importe liquidado en concepto de incentivo a largo plazo ha sido del 50%. Respecto al anterior Consejero Delegado por el momento no se ha realizado el pago al existir divergencias con la Sociedad en relación con el cumplimiento de los criterios que determinan el derecho a la percepción del plan. Como se ha mencionado anteriormente, dichas divergencias están siendo dirimidas ante la jurisdicción mercantil competente en el momento de preparación de este informe.

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.

La Sociedad realiza aportaciones anuales a un seguro de vida a favor del Consejero Delegado, de conformidad con lo establecido el contrato que tiene suscrito con la Sociedad.

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.

Durante el ejercicio 2019, se produjo el cese de D. Alberto García Erauzkin, anterior Presidente Ejecutivo, y de D. Francisco Arteché, anterior Consejero Delegado, ambos Consejeros ejecutivos. En ese momento se procedió al abono de las indemnizaciones correspondientes.

En concepto de indemnización por compensación del compromiso de no competencia post-contractual, el Sr. Arteché ha percibido en 2020 una cantidad de 368.212,21 euros, correspondiente al primer pago por dicho concepto al haber transcurrido 12 meses tras la firma del Acuerdo de

Terminación. El segundo, condicionado el compromiso de no competencia post contractual, será abonado a los 24 meses tras la firma del referido Acuerdo de Terminación.

Finalmente, 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. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

En el ejercicio 2020, no se ha producido ninguna modificación en el contrato 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 la 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.

La Política de Remuneraciones prevé una retribución en especie para los Consejeros no ejecutivos, consistente en el abono por Euskaltel de primas de seguro, cuya realización deberá ser aprobada por el Consejo de Administración. El límite máximo anual para 2020 está establecido en 8.000 euros para cada Consejero.

Para este ejercicio 2020, se ha realizado una aportación a un seguro de accidentes de 344,83 euros por Consejero. Así mismo, se realiza una aportación por consejero al seguro de responsabilidad civil de 5.689 euros.

Asimismo, la Política establece que los Consejeros ejecutivos podrán percibir determinadas retribuciones en especie, entre las que se encuentran la disponibilidad de un vehículo de empresa, una póliza de seguro de vida y accidentes, una póliza de seguro de salud especial, así como la posibilidad de disfrutar de todos aquellos beneficios que, en su caso, la Sociedad ponga a disposición del personal directivo.

En coherencia con lo anterior, la Sociedad realiza aportaciones anuales a favor del Consejero Delegado en concepto de primas a los referidos seguros (médico, de vida y de accidentes), de acuerdo con lo establecido en su contrato y en la Política.

El gasto total por retribuciones en especie abonadas al Consejero Delegado asciende a 32,22 euros por el servicios de telecomunicaciones, 7.278 euros, de los cuales 3.013,76 euros se corresponden con la aportación anual al seguro de vida y accidentes y 4.232,64 euros con la aportación anual al seguro de salud, así como la aportación al seguro de responsabilidad civil que ascendió por consejero a una cantidad de 5.689,40 euros de acuerdo con el detalle recogido en los cuadros del apartado C.1 siguiente

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

La Política de Remuneraciones prevé una retribución en especie para los Consejeros no ejecutivos, consistente en el abono por Euskaltel de primas de seguro, cuya realización deberá ser aprobada por el Consejo de Administración. El límite máximo anual para 2020 está establecido en 8.000 euros para cada Consejero.

Para este ejercicio 2020, se ha realizado una aportación a un seguro de accidentes de 344,83 euros por Consejero. Así mismo, se realiza una aportación por consejero al seguro de responsabilidad civil de 5.689 euros.

Asimismo, la Política establece que los Consejeros ejecutivos podrán percibir determinadas retribuciones en especie, entre las que se encuentran la disponibilidad de un vehículo de empresa, una póliza de seguro de vida y accidentes, una póliza de seguro de salud especial, así como la posibilidad de disfrutar de todos aquellos beneficios que, en su caso, la Sociedad ponga a disposición del personal directivo.

En coherencia con lo anterior, la Sociedad realiza aportaciones anuales a favor del Consejero Delegado en concepto de primas a los referidos seguros (médico, de vida y de accidentes), de acuerdo con lo establecido en su contrato y en la Política.

El gasto total por retribuciones en especie abonadas al Consejero Delegado asciende a 32,22 euros por el servicios de telecomunicaciones, 7.278 euros, de los cuales 3.013,76 euros se corresponden con la aportación anual al seguro de vida y accidentes y 4.232,64 euros con la aportación anual

al seguro de salud, así como la aportación al seguro de responsabilidad civil que ascendió por consejero a un cantidad de 5.689,40 euros de acuerdo con el detalle recogido en los cuadros del apartado C.1 siguiente

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 2020
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
KARTERA 1, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ROBERT SAMUELSON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don EAMONN O'HARE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ANA GARCÍA FAU	Consejero Independiente	Desde 01/10/2020 hasta 31/12/2020
Doña BEATRIZ MATO OTERO	Consejero Independiente	Desde 01/10/2020 hasta 31/12/2020
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 02/06/2020
Don JOSÉ ANGEL CORRES ABASOLO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 29/09/2020
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 29/09/2020
Don MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 29/09/2020
Don JONATHAN GLYN JAMES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 02/06/2020
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCISCO ARTECHE ALVAREZ DE MIRANDA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2020	Total ejercicio 2019
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ				481	165			7	653	363
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	350								350	61
KARTERA 1, S.L.	65		15						80	87
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	65		21						86	102
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	65		24						89	87
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	65		30						95	95
Don ROBERT SAMUELSON	65		6						71	68
Don EAMONN O'HARE	65		15						80	40
Doña ANA GARCÍA FAU	16		4						20	
Doña BEATRIZ MATO OTERO	16		4						20	
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	34		18						52	80
Don JOSÉ ANGEL CORRES ABASOLO	49		11						60	102
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	49		11						60	87
Don MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA	49		11						60	87
Don JONATHAN GLYN JAMES	34		18						52	80
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN										1.225
Don FRANCISCO ARTECHE ALVAREZ DE MIRANDA										1.037

Observaciones

D. José Ortiz Martínez, Secretario no consejero del Consejo de Administración de Euskaltel, ha devengado en 2020, 250.000 euros en concepto de retribución fija y 3.000 euros

D. Alberto García Erauzkin, anterior Presidente Ejecutivo, ha percibido en 2020 88.141 euros en concepto de retribución variable anual y 408.826,93 en concepto de retribución variable a largo plazo por el Plan de Incentivos 2017-2019.

D. Francisco Arteche, anterior Consejero Delegado, ha percibido en 2020 en concepto de indemnización por compensación del compromiso de no competencia post-contractual una cantidad de 368.212,21 euros, correspondiente al primer pago por dicho concepto al haber transcurrido 12 meses tras la firma del Acuerdo de Terminación.

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	Plan							0,00				
KARTERA 1, S.L.	Plan							0,00				
CORPORACIÓN FINANCERA ALBA, S.A.	Plan							0,00				
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	Plan							0,00				
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 ROBERT SAMUELSON	Plan							0,00				
Don EAMONN O'HARE	Plan							0,00				
Doña ANA GARCÍA FAU	Plan							0,00				
Doña BEATRIZ MATO OTERO	Plan							0,00				
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Plan							0,00				
Don JOSÉ ANGEL CORRES ABASOLO	Plan							0,00				
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	Plan							0,00				
Don MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA	Plan							0,00				
Don JONATHAN GLYN JAMES	Plan							0,00				
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Plan							0,00				
Don FRANCISCO ARTECHE ALVAREZ DE MIRANDA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	
KARTERA 1, S.L.	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	
Don ROBERT SAMUELSON	
Don EAMONN O'HARE	
Doña ANA GARCÍA FAU	
Doña BEATRIZ MATO OTERO	
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	
Don JOSÉ ANGEL CORRES ABASOLO	
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	
Don MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA	
Don JONATHAN GLYN JAMES	
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCISCO ARTECHE ALVAREZ DE MIRANDA	

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ								
Don XABIER ITURBE OTAEGUI								
KARTERA 1, S.L.								
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.								
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI								
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA								
Don ROBERT SAMUELSON								
Don EAMONN O'HARE								
Doña ANA GARCÍA FAU								
Doña BEATRIZ MATO OTERO								
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA								
Don JOSÉ ANGEL CORRES ABASOLO								

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ELISABETTA CASTIGLIONI								
Don MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA								
Don JONATHAN GLYN JAMES								
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN								
Don FRANCISCO ARTECHE ALVAREZ DE MIRANDA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	Remuneración en especie	7
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	Concepto	
KARTERA 1, S.L.	Concepto	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Concepto	
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Concepto	
Don ROBERT SAMUELSON	Concepto	
Don EAMONN O'HARE	Concepto	
Doña ANA GARCÍA FAU	Concepto	
Doña BEATRIZ MATO OTERO	Concepto	
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Concepto	
Don JOSÉ ANGEL CORRES ABASOLO	Concepto	
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	Concepto	
Don MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA	Concepto	
Don JONATHAN GLYN JAMES	Concepto	
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Concepto	
Don FRANCISCO ARTECHE ALVAREZ DE MIRANDA	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 2020	Total ejercicio 2019
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ										
Don XABIER ITURBE OTAEGUI										
KARTERA 1, S.L.										
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.										
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI										
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA										
Don ROBERT SAMUELSON										
Don EAMONN O'HARE										
Doña ANA GARCÍA FAU										
Doña BEATRIZ MATO OTERO										
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA										
Don JOSÉ ANGEL CORRES ABASOLO										
Don ELISABETTA CASTIGLIONI										
Don MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA										
Don JONATHAN GLYN JAMES										
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN										

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 2020	Total ejercicio 2019
Don FRANCISCO ARTECHE ALVAREZ DE MIRANDA										

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	Plan							0,00				
KARTERA 1, S.L.	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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
CORPORACIÓN FINANCERA ALBA, S.A.	Plan							0,00				
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	Plan							0,00				
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Plan							0,00				
Don ROBERT SAMUELSON	Plan							0,00				
Don EAMONN O'HARE	Plan							0,00				
Doña ANA GARCÍA FAU	Plan							0,00				
Doña BEATRIZ MATO OTERO	Plan							0,00				
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 JOSÉ ANGEL CORRES ABASOLO	Plan							0,00				
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	Plan							0,00				
Don MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA	Plan							0,00				
Don JONATHAN GLYN JAMES	Plan							0,00				
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Plan							0,00				
Don FRANCISCO ARTECHE ALVAREZ DE MIRANDA	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	
KARTERA 1, S.L.	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	
Don ROBERT SAMUELSON	
Don EAMONN O'HARE	
Doña ANA GARCÍA FAU	
Doña BEATRIZ MATO OTERO	
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	
Don JOSÉ ANGEL CORRES ABASOLO	
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	
Don MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA	
Don JONATHAN GLYN JAMES	
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	
Don FRANCISCO ARTECHE ALVAREZ DE MIRANDA	

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ								
Don XABIER ITURBE OTAEGUI								
KARTERA 1, S.L.								
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.								
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI								
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA								
Don ROBERT SAMUELSON								
Don EAMONN O'HARE								
Doña ANA GARCÍA FAU								
Doña BEATRIZ MATO OTERO								
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA								
Don JOSÉ ANGEL CORRES ABASOLO								
Don ELISABETTA CASTIGLIONI								
Don MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA								
Don JONATHAN GLYN JAMES								

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN								
Don FRANCISCO ARTECHE ALVAREZ DE MIRANDA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	Concepto	
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	Concepto	
KARTERA 1, S.L.	Concepto	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Concepto	
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	Concepto	
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	Concepto	
Don ROBERT SAMUELSON	Concepto	
Don EAMONN O'HARE	Concepto	
Doña ANA GARCÍA FAU	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña BEATRIZ MATO OTERO	Concepto	
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	Concepto	
Don JOSÉ ANGEL CORRES ABASOLO	Concepto	
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	Concepto	
Don MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA	Concepto	
Don JONATHAN GLYN JAMES	Concepto	
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN	Concepto	
Don FRANCISCO ARTECHE ALVAREZ DE MIRANDA	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 ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JOSÉ MIGUEL GARCÍA FERNÁNDEZ	653				653						653

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don XABIER ITURBE OTAEGUI	350				350						350
KARTERA 1, S.L.	80				80						80
CORPORACIÓN FINANCERA ALBA, S.A.	86				86						86
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	89				89						89
Don IÑAKI ALZAGA ETXEITA	95				95						95
Don ROBERT SAMUELSON	71				71						71
Don EAMONN O'HARE	80				80						80
Doña ANA GARCÍA FAU	20				20						20
Doña BEATRIZ MATO OTERO	20				20						20
Don LUIS RAMÓN ARRIETA DURANA	52				52						52
Don JOSÉ ANGEL CORRES ABASOLO	60				60						60
Don ELISABETTA CASTIGLIONI	60				60						60

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don MIGUEL ANGEL LUJUA MURGA	60				60						60
Don JONATHAN GLYN JAMES	52				52						52
Don ALBERTO GARCÍA ERAUZKIN				496	496						496
Don FRANCISCO ARTECHE ALVAREZ DE MIRANDA				368	368						368
TOTAL	1.828			864	2.692						2.692

Observaciones

D. José Ortiz Martínez, Secretario no consejero del Consejo de Administración de Euskaltel, ha percibido por todos los conceptos retributivos 253.000 €

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.

Han sido consignadas en el presente informe las cantidades devengadas en el ejercicio 2020 por los dos siguientes Consejeros anteriores

D. Alberto García Erauzkin, anterior Presidente Ejecutivo, ha devengado en 2020 88.141 euros en concepto de retribución variable anual correspondiente al cumplimiento de objetivos 2019 y 408.826,93 en concepto de retribución variable a largo plazo por el Plan de Incentivos 2017-2019.

D. Francisco Arteché, anterior Consejero Delegado, ha devengado en 2020 en concepto de indemnización por compensación del compromiso de no competencia post-contractual una cantidad de 368.212,21 euros, correspondiente al primer pago por dicho concepto al haber transcurrido 12 meses tras la firma del Acuerdo de Terminación de fecha 5 de junio de 2019.

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

25/02/2021

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

☐ Si
☒ No