

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

1. Introducción

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

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

Por lo anterior, y habiendo expirado el plazo para el que fue aprobada la Política de Remuneraciones de los consejeros (ejercicios 2016, 2017 y 2018), el Consejo de Administración de Euskaltel, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas, ha elaborado la presente política de remuneraciones de los consejeros de Euskaltel para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 para su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad (la “**Política de Remuneraciones**”), teniendo en cuenta no sólo la legislación vigente y las tendencias jurisprudenciales en la materia sino también las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores el día 18 de febrero de 2015 (el “**Código de Buen Gobierno**”) y la normativa interna de la Sociedad (en particular, los artículos 62 de los Estatutos y 27 del Reglamento del Consejo de Administración).

Como medida principal de la nueva Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración, tras un estudio del contexto legal y jurisprudencial vigente, acordó proponer a la Junta General de Accionistas la modificación del artículo 62 de los Estatutos Sociales relativo a la retribución de los consejeros.

Aun cuando la redacción estatutaria cumplía con la normativa y Jurisprudencia de aplicación a día de hoy, la Sociedad buscaba con la modificación propuesta, reducir los eventuales riesgos mercantiles y fiscales que se pudieran materializar en un futuro, en relación a dichas retribuciones, ante un eventual cambio jurisprudencial como ha ocurrido con las sociedades no cotizadas.

Asimismo, el Consejo de Administración ha acordado proponer a la Junta General de Accionistas una nueva modificación del artículo 62 de los Estatutos Sociales, modificación estatutaria esta última que afecta exclusivamente al sistema de remuneración de los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas.

Teniendo en cuenta ambas modificaciones, el artículo 62 de los Estatutos Sociales de Euskaltel ha quedado redactado de la siguiente forma:

1. *Los consejeros tendrán derecho a percibir una retribución por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en virtud de su pertenencia al Consejo de Administración como órgano colegiado de decisión de la Sociedad.*
2. *La Junta General determinará y aprobará la remuneración máxima a percibir como retribución de todos los consejeros por todos los conceptos y por cualesquiera funciones que realicen, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como de no ejecutivas. El importe máximo fijado por la Junta General permanecerá vigente en tanto esta no apruebe su modificación.*
3. *La retribución de los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas se basará en los siguientes componentes:*
 - a) *Una asignación fija anual;*

- b) *Los eventuales compromisos de la Sociedad de abonar cantidades en concepto de primas de seguro a favor de los consejeros; y*
- c) *Un seguro de responsabilidad civil, contratado por la Sociedad para sus consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.*
- d) *Adicionalmente a los componentes anteriores, si el Presidente del Consejo de Administración no tuviera encomendadas funciones ejecutivas, podrá percibir 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, y tendrá derecho a una retribución en especie consistente en la disponibilidad de un vehículo de empresa.*

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

Con la excepción prevista en el último párrafo de la letra d) anterior, relativa a la remuneración variable a largo plazo basada en la entrega de acciones de la Sociedad o de instrumentos financieros referenciados a la cotización de las mismas, la determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas será hecha por el Consejo de Administración de acuerdo con la política de remuneraciones de los consejeros. A tal efecto, podrá tener en cuenta, entre otras cuestiones, los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones y la calificación del consejero como independiente o dominical.

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

- 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 (acordados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones).*
- 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.*

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

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

- e) *Un seguro de responsabilidad civil, contratado por la Sociedad para sus consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.*
- f) *La eventual indemnización por cese o por resolución de su relación con la Sociedad.*

Estos contratos deberán ser aprobados previamente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, cumpliendo con los requisitos previstos en la legislación aplicable.

Asimismo, el contenido de estos contratos se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros a aprobar por la Junta General de Accionistas.

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

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

La nueva Política de Remuneraciones, consistente con la aprobada para el trienio anterior, pretende dar cumplimiento a los principios de buen gobierno corporativo, facilitando una mayor transparencia y control de las remuneraciones de los consejeros, al quedar fijado en los Estatutos Sociales los conceptos retributivos de todos los consejeros, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como no ejecutivas.

2. Marco normativo de la Política de Remuneraciones

Euskaltel ha elaborado la presente Política de Remuneraciones, como consecuencia de la nueva interpretación del concepto de consejeros en su “condición de tales” (sentencia del Tribunal Supremo 98/2018 de 26 de febrero), al amparo de los artículos 23.e), 217 y 529 *novodecies* de la LSC.

Aun cuando la sentencia mencionada no aplica a las sociedades cotizadas, por excluir en su argumentación expresamente a este tipo de sociedades, Euskaltel ha decidido anticiparse a una eventual extrapolación de los argumentos de la misma a las sociedades cotizadas, modificando el artículo estatutario que se ve afectado relativo a la retribución de los consejeros.

De acuerdo con el citado artículo 217 de la LSC y atendiendo a la interpretación del Tribunal Supremo, se desprenden las siguientes consecuencias:

- (i) La Junta General ha de determinar la cuantía máxima de retribución de todos los consejeros por todas las funciones que realicen, es decir, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como no ejecutivas.
- (ii) El sistema de retribución (que no el quantum) de los consejeros que desempeñen funciones no ejecutivas debe constar en los Estatutos Sociales.
- (iii) El sistema de retribución, es decir, los conceptos retributivos que se perciban por el desempeño de funciones ejecutivas, debe constar en Estatutos Sociales.

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

3.1. Finalidad y principios generales de la Política de Remuneraciones

De acuerdo con el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejo de Administración procurará, dentro de los límites previstos en los Estatutos de la Sociedad, que la retribución de los consejeros guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento, los estándares que se satisfagan en el mercado en compañías de similar tamaño o actividad y tenga en cuenta su dedicación a la Sociedad. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Asimismo, el Consejo de Administración velará por que el importe de la retribución de los consejeros externos sea tal, que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no comprometa su independencia.

A la luz de lo anterior, el Consejo de Administración de Euskaltel, al definir la Política de Remuneraciones, ha considerado que debe estar basada en los siguientes principios con el fin de dar un carácter de consistencia con la anterior Política de Remuneraciones:

- **Moderación:** las retribuciones deberán guardar una proporción razonable con la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.
- **Idoneidad:** la Política de Remuneraciones estará orientada a atraer, motivar y retener al capital humano valioso, así como a remunerar la valía profesional, la responsabilidad asumida y la dedicación, en el caso de los consejeros externos no ejecutivos.
- **Equilibrio:** la Política de Remuneraciones establecerá un equilibrio adecuado entre componentes fijos y variables, de manera que la retribución fija suponga un porcentaje suficientemente elevado de la retribución total que permita introducir medidas de flexibilidad para los consejeros que tengan encomendadas funciones ejecutivas.
- **Rentabilidad y sostenibilidad:** las remuneraciones de los consejeros que tengan encomendadas funciones ejecutivas incentivarán el desempeño y recompensará la creación de valor a largo plazo.
- **Vinculación a resultados:** en el caso de los consejeros que tengan encomendadas funciones ejecutivas, su remuneración incorporará la necesaria vinculación con los resultados de la Sociedad en un horizonte temporal adecuado, alineándose con los intereses, valores y estrategia de la Sociedad.
- **Equidad y competitividad externa:** a la hora de establecer la remuneración de los consejeros se tendrá en cuenta el entorno competitivo externo y los principios de equidad interna.
- **Transparencia de la política retributiva:** el establecimiento, fijación y aplicación de la Política de Remuneraciones se realizará de acuerdo con la legislación vigente, la normativa interna de la Sociedad y las mejores prácticas en materia de corporativo, asegurando la transparencia y el seguimiento del Código de Buen Gobierno. En particular, la Sociedad pondrá a disposición de los accionistas, con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, que se someterá a votación consultiva como punto separado del orden del día.

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

Por todo lo anterior, la presente Política de Remuneraciones diferencia, esencialmente, a los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas de aquellos otros que tengan encomendadas funciones ejecutivas en la Sociedad, tal y como se detalla posteriormente.

3.2. Características específicas de la remuneración de los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas

La aplicación de los principios recogidos en el punto 3.1 anterior al sistema de remuneración de los consejeros de Euskaltel que no tengan encomendadas funciones ejecutivas, reúne las siguientes características:

- Es transparente en la información de las retribuciones de los consejeros.
- Es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.
- Se compone de una asignación fija que se abona íntegramente en efectivo y remunera la pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a sus diversas Comisiones, sin distinción de las funciones o cargos desempeñados, salvo que el propio Consejo de Administración establezca otra cosa, incluida alguna disposición especial de remuneración, para el consejero independiente coordinador.

En este sentido, el Consejo de Administración podrá atribuir al consejero independiente coordinador una asignación adicional por el desempeño de las funciones propias de dicho cargo. La cuantía de la citada asignación adicional, en su caso, será determinada por el Consejo de Administración anualmente e, individualmente considerada, no podrá superar el 25% de la retribución fija anual que corresponda al consejero por su pertenencia al Consejo de Administración.

- Si el Presidente del Consejo de Administración no tuviera funciones ejecutivas, contempla, adicionalmente, una remuneración en especie consistente en la disponibilidad de un vehículo de empresa, así como remuneración variable a largo plazo, basada en la entrega de metálico o de acciones, derechos de opción sobre acciones o de instrumentos u otras retribuciones referenciadas a su valor, vinculada a objetivos de negocio, a la evolución del valor de la acción, así como, en su caso, a otros objetivos de responsabilidad social corporativa.

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

En cuanto a los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas, el objetivo es remunerar a estos 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 relación con los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas, la Política de Remuneraciones no contempla el abono de dietas de asistencia, conceptos variables o vinculados a resultados ni pagos en acciones, opciones sobre acciones o instrumentos basados en acciones, 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.

Los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas no percibirán indemnizaciones o pagos por terminación de sus funciones como tales ni participan en esquemas de ahorro o previsión social.

Adicionalmente, la remuneración de los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas se complementa 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.

Conviene destacar, finalmente, que los anteriores conceptos retributivos se perciben únicamente por los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas, incluidos los de carácter dominical, pero con exclusión de los consejeros que tengan encomendadas funciones ejecutivas, que única y exclusivamente perciben las remuneraciones estipuladas en sus respectivos contratos dentro de los conceptos retributivos establecidos en los estatutos sociales, tal y como se detalla en los apartados 3.3 y 6.

3.3. Características específicas de la remuneración de los consejeros que tengan encomendadas funciones ejecutivas

Los consejeros ejecutivos 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 del citado paquete retributivo son los siguientes:

- 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.
- Los conceptos retributivos previstos en los contratos y en los estatutos sociales se ajustan a lo establecido en la presente Política de Remuneraciones.
- La retribución presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera.
- La retribución tiene en cuenta las tendencias del mercado y se posiciona frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, así como con su tamaño, naturaleza y alcance de sus actividades, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

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

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

- Una retribución fija anual.
- Una remuneración variable anual, calculada sobre indicadores o parámetros de referencia, cualitativos o cuantitativos, vinculados al grado de cumplimiento de sus objetivos (acordados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones).
- Una remuneración variable a largo plazo, basada en la entrega de metálico o de acciones, derechos de opción sobre acciones o de instrumentos u otras retribuciones referenciadas a su

valor, vinculada a objetivos de negocio, a la evolución del valor de la acción, así como, en su caso, a otros objetivos de responsabilidad social corporativa.

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

- Las siguientes retribuciones: (i) disponibilidad de vehículo de empresa; (ii) seguro de vida y accidentes; (iii) seguro de salud especial; y (iv) asimismo, la posibilidad de disfrutar de todos aquellos beneficios que, en su caso, la Sociedad ponga a disposición del personal directivo.
- Un seguro de responsabilidad civil, contratado por la Sociedad para sus consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.
- La eventual indemnización por cese o por resolución de su relación con la Sociedad.

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

4. Importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros

De acuerdo con los Estatutos Sociales de la Sociedad, la Junta General de Accionistas debe determinar la remuneración máxima a percibir como retribución de los consejeros por todas las funciones que realicen, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como de no ejecutivas.

En virtud de lo anterior y de los principios que regulan la presente Política de Remuneraciones, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros se establece en 4.500.000 euros.

Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

La finalidad de que la Junta General determine la remuneración máxima a percibir como retribución de los consejeros por todas las funciones que realicen, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como de no ejecutivas, no es otra que evitar que pueda llegar a materializarse un posible riesgo fiscal, consistente en la no procedencia de la deducción como gasto de los importes a satisfacer a los miembros del Consejo de Administración.

5. Sistema retributivo actualmente aplicable a los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas

De acuerdo con los Estatutos Sociales de la Sociedad, el Consejo de Administración determinará el importe concreto que corresponde a cada uno de los consejeros que no tengan encomendadas funciones ejecutivas, por los conceptos retributivos estatutariamente previstos. Para ello, el Consejo de Administración podrá tener en cuenta, entre otras cuestiones, los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado.

Teniendo en cuenta lo anterior, y con el marco retributivo descrito anteriormente, el Consejo de Administración ha aprobado los siguientes importes para los Consejeros externos dominicales e independientes:

- Una asignación fija anual por pertenencia al Consejo de Administración acorde con criterios de mercado.

En este sentido, la asignación fija por este concepto correspondiente al ejercicio 2021 es de 80.000 euros.

- Una asignación fija anual por pertenencia a cada Comisión consultiva del Consejo de Administración, determinada con criterios de mercado.

En este sentido, la asignación fija por este concepto correspondiente al ejercicio 2021 es de 20.000 euros.

- Una retribución en especie consistente en el abono por Euskaltel de primas de seguro, cuya realización deberá ser aprobada por el Consejo de Administración. El importe máximo de esta cobertura para 2021 es de 4.500 euros.
- Un seguro de responsabilidad civil, en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad. El importe máximo de esta cobertura para 2021 es de 25.000.000 euros.

Respecto al Presidente no Ejecutivo, el Consejo de Administración ha acordado determinar, siempre dentro del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, la siguiente retribución:

- Retribución fija: 350.000 euros en el ejercicio 2021.
- 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: el Presidente no Ejecutivo tiene derecho a 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. Dentro del marco retributivo definido anteriormente, la Junta General Ordinaria de Accionistas ha aprobado un Plan de Incentivos 2020-2022 dirigido, entre otros, al Consejero Delegado y al Presidente no Ejecutivo, que permite a sus beneficiarios percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un incentivo extraordinario pagadero en acciones de Euskaltel (previéndose la posibilidad de entregar parte del incentivo en efectivo), siempre que se cumplan determinados objetivos ligados a la revalorización de la acción y la evolución del negocio, y se reúnan los requisitos previstos en su Reglamento.
- Retribuciones en especie: disponibilidad de vehículo de empresa, abono por parte de la Sociedad de primas de seguro de una póliza de accidentes por invalidez permanente y fallecimiento, con un límite de indemnización máximo de 900.000 euros, seguro de responsabilidad civil y seguro de salud.

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

6. Sistema retributivo actualmente aplicable a los consejeros ejecutivos

6.1. Retribución fija anual

La retribución fija tiene por finalidad recompensar el desempeño de las funciones ejecutivas.

La retribución fija (i) se basará, principalmente, en un enfoque de mercado y considera el tamaño, naturaleza y alcance de las actividades de la Sociedad; y (ii) se alineará debidamente con las remuneraciones establecidas en compañías comparables del sector a nivel nacional e internacional.

La retribución fija del Consejero Delegado se revisará 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.

En este sentido, la retribución fija anual del Consejero Delegado es de 481.000 euros en el ejercicio 2021.

6.2. Remuneración variable anual

Tal y como se ha indicado anteriormente, la retribución variable anual únicamente se aplica a los consejeros ejecutivos como un porcentaje de su retribución fija. Dicha retribución variable se basa en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad.

En este sentido, la citada retribución variable anual de los consejeros ejecutivos oscilará, como regla general, entre un 0% y un 75% del salario fijo como máximo en el caso del Consejero Delegado, suponiendo un 50% del salario fijo para un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos.

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 parámetros de la retribución variable anual aplicables al ejercicio 2021 son los siguientes: Clientes Masivo, Churn Masivo, Ingresos totales y Ebidta todos ellos con un peso igual, de acuerdo con los criterios del Presupuesto.

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

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

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

6.3. 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

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.

Dentro del marco retributivo definido anteriormente, la Junta General Ordinaria de Accionistas ha aprobado un Plan de Incentivos 2020-2022 dirigido, entre otros, al Consejero Delegado y al Presidente no Ejecutivo, que permite a sus beneficiarios percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un incentivo extraordinario pagadero en acciones de Euskaltel (previéndose la posibilidad de entregar parte del incentivo en efectivo), siempre que se cumplan determinados objetivos ligados a la revalorización de la acción y la evolución del negocio, y se reúnan los requisitos previstos en su Reglamento.

6.4. Otras retribuciones

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.

6.5. Previsión social

Salvo lo ya indicado en los apartados 5 y 6 de la presente Política de Remuneraciones, no existen compromisos en materia de pensiones, seguros de vida o de otra naturaleza con los consejeros de la Sociedad.

6.6. Principales términos y condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos con la Sociedad

Los contratos que los consejeros ejecutivos suscriben con la Sociedad, están basados en las siguientes condiciones básicas:

a) Duración:

Los contratos de los consejeros ejecutivos se mantendrán vigentes en tanto permanezcan en su cargo.

b) Indemnización:

Los contratos con los consejeros ejecutivos podrán contemplar una indemnización a su favor en caso de terminación.

c) Exclusividad y pacto de no competencia post contractual:

Los contratos podrán establecer una obligación de exclusividad y plena dedicación a la Sociedad y de no competencia post-contractual durante un período máximo de dos (2) años desde la terminación del contrato.

En caso de que se establezca un pacto de no competencia post-contractual, el contrato deberá recoger una compensación por este compromiso.

7. Aplicación de la Política de Remuneraciones

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los consejeros, la Comisión de Retribuciones (i) velará por la observancia de la presente Política de Remuneraciones, procederá a su revisión periódicamente y (ii) propondrá al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General, su modificación y actualización, todo ello de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

8. Vigencia de la Política de Remuneraciones

La presente Política de Remuneraciones será de aplicación para la remuneración de los consejeros de Euskaltel en los ejercicios 2019, 2020 y 2021, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la LSC.

En Derio, a 28 de abril de 2021.

* * *