

Informe Anual sobre Remuneraciones
de los Consejeros

2018
Junta General de Accionistas
Annual Shareholders' Meeting

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2017
--	------------

C.I.F.	A64907306
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

CELLNEX TELECOM, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

C/JUAN ESPLANDIU, 11-13 MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

Los principios y criterios de la Política de remuneraciones de los consejeros son revisados periódicamente, en el marco de sus competencias, por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración con el fin de mantener alineada la Política de remuneraciones de la Sociedad a las tendencias del mercado.

Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales

La remuneración de los consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada se basa en los siguientes principios generales:

- La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros pero sin que dicha retribución pueda llegar a comprometer la independencia de criterio de los consejeros (en particular, respecto a los consejeros independientes, tal y como se detalla en el Reglamento del Consejo).
- La remuneración debe ser adecuada para atraer y retener el talento.
- La remuneración debe ser competitiva lo cual se consigue mediante la fijación de un paquete retributivo acorde a las referencias de mercado, considerando sectores y compañías comparables.

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, y en el Reglamento del Consejo, la remuneración de los consejeros consiste en una retribución fija anual.

La retribución anual de los miembros del Consejo de Administración de Cellnex se ha incrementado base año una media de un 20%, a efectos 1 de abril de 2017.

Política de remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Por su parte, la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, se basa en los siguientes principios generales:

- Asegurar que el paquete retributivo, por su estructura y cuantía global, resulte competitivo frente al de entidades comparables a nivel nacional e internacional para poder así atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, a fin de que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en el que desarrolla su actividad.
- Mantener una retribución variable anual vinculada al desempeño individual y a la evolución global de la Sociedad y del Grupo.
- Incentivar la creación de valor de forma sostenida en el tiempo. Para ello, la retribución incluye componentes variables a largo plazo que fomentan la consecución de los objetivos de manera sostenida en el tiempo, así como la retención de las personas clave.

La Política de remuneraciones de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas considera, entre otros, los siguientes elementos: (i) una retribución fija, cuya finalidad es compensar el nivel de responsabilidad y desempeño debiendo ser competitiva respecto de la aplicada en entidades comparables; (ii) una retribución variable anual vinculada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables; (iii) un incentivo variable plurianual, así como determinadas percepciones en especie complementarias; y (iv) prestaciones asistenciales.

El único consejero que desempeña funciones ejecutivas es el Consejero Delegado de la Sociedad.

La retribución anual del Consejero Delegado no ha sufrido variaciones en cuanto a su estructura y composición con respecto al ejercicio anterior, sin perjuicio de la revisión anual de importes y objetivos para el caso de la retribución variable anual para dar cumplimiento a los principios mencionados en el apartado A.1.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 17 de abril de 2015 se creó la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre cuyas funciones se encuentra la de proponer al Consejo de Administración la Política de remuneraciones de los consejeros, así como revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por los siguientes miembros (tres consejeros independientes, de los cuales uno ostenta la presidencia de la Comisión, y un consejero dominical):

- D. Giampaolo Zambelletti (presidente)
- Dña. Marieta del Rivero Bermejo (vocal)
- D. Pierre Blayau (vocal)
- D. Josep María Coronas (vocal)

En los trabajos preparatorios y en el proceso de toma de decisiones seguidas para definir la política de retribuciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han tenido en cuenta las prácticas habituales en el mercado español y en entidades comparables, considerando la dimensión, características y actividad de la sociedad.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración cuentan con la asistencia de varias empresas de consultoría de retribución reconocidas a fin de facilitar la información de mercados y asesorar en el diseño de la política retributiva de la sociedad.

La propuesta de Política de remuneraciones del Consejo de Administración elaborada por este órgano a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y/o cualquier modificación de la norma se pone a disposición de la Junta General Ordinaria para su votación en un punto separado del orden del día.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

La retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de Consejeros en su condición de tales, tal y como establece la Política de Remuneraciones, no podrá superar 1.500.000 euros. El Consejo de Administración en fecha 16 de febrero de 2017 acordó el reparto de la remuneración, con efecto 1 de abril de 2017, de la siguiente manera:

Presidente Consejo 140.000 €/año
Consejeros presidentes de comisiones 140.000 €/año
Consejeros miembros de comisiones 120.000 €/año
Resto de miembros del Consejo 90.000 €/año

Los consejeros perciben exclusivamente la retribución vinculada a la mayor responsabilidad que desempeñan.

Los consejeros no perciben dietas de asistencia.

Por su parte, el Consejero Delegado, como consejero con funciones ejecutivas, recibe una retribución fija por el desempeño de sus funciones de alta dirección, en virtud del contrato mercantil suscrito por éste con la Sociedad.

La retribución fija se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y a la información de mercado de sociedades comparables.

Durante el ejercicio 2017, la retribución fija del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a un total de 700.000 euros.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

De todos los miembros del Consejo, únicamente el Consejero Delegado es beneficiario de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

i) Retribución variable anual:

Una parte de la remuneración del Consejero Delegado es variable de devengo anual y sus principales características son:

(a) Tiene por objetivo potenciar su compromiso con Cellnex y motivar su desempeño.

(b) El Consejo de Administración fijó el importe de la remuneración variable del Consejero Delegado para el ejercicio 2017 en 420 miles de euros, importe que corresponde al 60 por 100 de su retribución fija, de conformidad con lo previsto en la política de remuneraciones de Cellnex y siguiendo las prácticas habituales en el mercado español para puestos de similar responsabilidad.

(c) El devengo de la remuneración variable está vinculado a la consecución de determinados objetivos económico-financieros y operativos anuales del Grupo Cellnex. Dichos objetivos son aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a principios de cada año natural. Los indicadores, con sus correspondientes pesos, del ejercicio 2017 son los siguientes: Recurring levered free cash flow (30%), PoPs - Telecom Site Rental - (15%), Organic Growth Projects (15%), Inorganic Growth Projects (20%) y Transformation plan (20%)

(d) El criterio de evaluación es el porcentaje de consecución de dichos objetivos en comparación con el presupuesto establecido por la Sociedad a principios de año.

(e) La consecución de la retribución variable anual es aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de la evaluación del grado de consecución de los objetivos establecidos, una vez cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión. La escala de consecución de cada objetivo está entre el 0 por 100 y el 100 por 100, pudiéndose aplicar un factor corrector de 0,75-1,25 en función de la contribución personal del consejero. Este factor lo propone la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y lo aprueba el Consejo de Administración, y evalúa los siguientes aspectos basados en el Modelo de Liderazgo de Cellnex:

Aspectos a evaluar

- 1.Liderar la visión: mediante la visión estratégica, la orientación al cambio y la innovación.
- 2.Liderar el desarrollo de las personas: mediante la gestión del talento de su equipo, ayudando en su detección y crecimiento
- 3.Liderar la relación: mediante la comunicación de influencia con sus stakeholders, el trabajo en equipo y el aprovechamiento de sinergias
- 4.Liderar la contribución a resultados: mediante el establecimiento de objetivos retadores y garantizando la ejecución en tiempo y calidad

(f) La forma de cobro es en metálico, si bien podrá acordarse sustituir todo o parte de la misma por una aportación empresarial a la mejora de la previsión social o por acciones.

ii) Retribución variable a largo plazo:

Con carácter previo a la Salida a Bolsa, y dentro de la política de remuneraciones, en fecha 10 de abril de 2015 el entonces accionista único de la Sociedad aprobó implementar con carácter extraordinario y no recurrente un Plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP) con el fin de retener a personal clave de la Sociedad e incentivar la creación de valor para el accionista de manera sostenida en el tiempo. El periodo de evaluación del ILP discurre entre mayo de 2015 y el 31 de diciembre de 2017. Son beneficiarios del Plan el Consejero Delegado, la Alta Dirección y algunos empleados clave del Grupo Cellnex. La valoración final de la consecución de los objetivos fijados por el ILP 2015-2017 se realizará por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una vez concluido su periodo de vigencia y la liquidación, en su caso, tendrá lugar tras la celebración de la Junta General de Accionistas que apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2017. La expectativa de retribución del Consejero Delegado en el caso de que al cierre del ejercicio 2017 se alcancen los objetivos estratégicos de la Sociedad es de tres anualidades de su retribución fija.

Los objetivos incluidos en este sistema de retribución a largo plazo para el Consejero Delegado, con un peso de 50% cada uno, son:

- la revalorización acumulada de la acción de Cellnex calculada entre el precio inicial de salida de la OPV y la cotización media del último trimestre del año 2017, ponderada por el volumen ("vwap"), siguiendo una escala de consecución.
- Consecución de Ebitda ajustado de acuerdo al consenso de mercado y a perímetro constante de consolidación, siguiendo una escala de consecución.

El 16 de febrero de 2017 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó la puesta en marcha de un Plan de Incentivos Plurianual denominado ILP 2017-2019 (que consta de dos fases: 2017-2018 y 2018-2019), a fin de retener e incentivar la implicación del Consejero Delegado y de determinado personal clave del Grupo.

Los objetivos incluidos en el ILP 2017-2019 son:

Para la fase 2017-2018:

- RLFCF per share (50%) , siguiendo una escala de consecución.
- Adjusted EBITDA (20%) , siguiendo una escala de consecución.
- Relative TSR (30%) , siguiendo una escala de consecución.

Para la fase 2018-2019:

- RLFCF per Share (50%) , siguiendo una escala de consecución.
- Relative TSR (50%) , siguiendo una escala de consecución.

La valoración final de la consecución de los objetivos fijados por el ILP 2017-2019 se realizará por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una vez concluido su periodo de vigencia y la liquidación, en su caso, tendrá lugar por lo que respecta a la fase 2017-2018 tras la celebración de la Junta General de Accionistas que apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2018, y para la fase 2018-2019 tras la celebración de la Junta General que apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2019.

La expectativa de retribución del Consejero Delegado, en el caso de que se alcancen los objetivos estratégicos de la Sociedad, es de una anualidad de su retribución fija para la fase 2017-2018 y una anualidad de su retribución fija para la fase 2018-2019.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Únicamente el Consejero Delegado es beneficiario de un Plan de Previsión de Aportación Definida, instrumentado mediante una póliza de seguro colectiva.

(ii) Las contingencias que cubre el Plan de Previsión de Aportación Definida son:

(a) Supervivencia a los 65 o a la edad legal de jubilación.

(b) Fallecimiento.

(c) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez.

(d) Desempleo de larga duración: tendrá derecho a percibir el importe total de la provisión matemática constituida a su favor en el Plan de Previsión de Aportación Definida cuando tras cesar en la prestación de servicios, no perciba, a lo largo de un año natural entero, rendimientos del trabajo tal como se definen en la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En caso de desvinculación del Consejero Delegado de la Sociedad con carácter previo al acaecimiento de cualquiera de las contingencias previstas en el plan de previsión, el Consejero Delegado consolidará los derechos relativos a las aportaciones realizadas hasta la fecha, salvo en los siguientes supuestos:

(a) En el caso de que, en cualquier momento durante los doce meses siguientes al cese de la prestación de sus servicios como Consejero Delegado –por causa distinta al acaecimiento de las contingencias y sin haber percibido la prestación por supervivencia–, incumpla la obligación de no competir regulada en su contrato mercantil.

(b) En el caso de cese en la prestación de sus servicios por la transgresión de la buena fe contractual.

(c) En el caso de cese en la prestación de sus servicios por abuso de confianza en el desempeño de la prestación de los mismos.

Tal y como se explica en el apartado A7 del IAR, el Consejero Delegado tendrá derecho a indemnización en caso de terminación de la relación contractual con anterioridad al vencimiento del periodo pactado, en los supuestos de:

(i) incumplimiento grave por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato; (ii) modificación sustancial no consentida de sus funciones; (iii) cambio de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio; o (iv) cese o no renovación del cargo de consejero que ostenta. En estos supuestos el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir como indemnización dos anualidades de su retribución fija y variable (devengado durante el último año anterior a la resolución del contrato)

Por otro lado, en el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado existe un pacto de no-competencia post contractual, en virtud del cual éste, durante el año siguiente a la fecha de terminación del contrato, no podrá competir con la Sociedad mediante la prestación de servicios, directa o indirectamente, por cuenta ajena o propia, por sí o por persona interpuesta, a empresas o a cualquier otra entidad que tengan por objeto “actividades concurrentes con las de la Sociedad”. Este pacto tiene una contraprestación económica compensatoria de una anualidad de la retribución fija del Consejero Delegado.

Estas indemnizaciones son compatibles con las contingencias que cubre el Plan de Previsión de Aportación Definida.

La aportación anual para el año 2017 ha sido de 175 miles de euros.

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

Explique las indemnizaciones

Durante el ejercicio 2017 no se ha pactado ni pagado indemnización alguna por este concepto salvo por lo descrito en el apartado A7.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Las características principales del contrato mercantil entre la Sociedad y el Consejero Delegado son las siguientes:

- a) Duración: determinada, desde su suscripción hasta el 31 de diciembre de 2024.
- b) Exclusividad: el contrato recoge la obligación de prestar servicios a la Sociedad de forma exclusiva y con plena dedicación.

Terminación: el contrato del Consejero Delegado establece que se extinguirá automáticamente en los siguientes casos: (i) dimisión o cese del Consejero Delegado en su condición de tal; (ii) no renovación de su cargo; y (iii) finalización de la duración establecida.

c) Indemnizaciones: En caso de terminación de la relación contractual con anterioridad al vencimiento del período pactado, el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir indemnización alguna por el cese de la relación, salvo en los siguientes supuestos: (i) incumplimiento grave por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato; (ii) modificación sustancial no consentida de sus funciones; (iii) cambio de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio; o (iv) cese o no renovación del cargo de consejero que ostenta. En estos supuestos el Consejero delegado tendrá derecho a percibir como indemnización dos anualidades de su retribución fija y variable (devengado durante el último año anterior a la resolución del contrato)

d) Pacto de no-competencia post contractual: el Consejero Delegado no podrá llevar a cabo, durante el año siguiente a la fecha de terminación del contrato, competencia con la Sociedad mediante la prestación de servicios, directa o indirectamente, por cuenta ajena o propia, por sí o por persona interpuesta, a la Sociedad, empresas o a cualquier otra entidad que tengan por objeto "actividades concurrentes con las de la Sociedad". Este pacto tiene una contraprestación económica compensatoria de una anualidad de la retribución fija del consejero Delegado.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad distintas a las ya indicadas en este informe.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existen anticipos o créditos concedidos a consejeros por parte de la Sociedad por razón de su condición de miembros del Consejo de Cellnex.

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

Explique las remuneraciones en especie

El Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de salud que cubre también a su familia. Asimismo, el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro para la cobertura de las contingencias de supervivencia a la edad ordinaria de jubilación, fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y desempleo de larga duración, realizando la Sociedad para la cobertura de dichas contingencias una aportación anual consistente en el 25% de la retribución bruta fija anual del Consejero Delegado.

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

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

No existen remuneraciones devengadas de esta naturaleza.

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

Explique los otros conceptos retributivos

No existen conceptos retributivos adicionales a los indicados en los apartados anteriores.

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La Política de remuneraciones está diseñada considerando la estrategia y los resultados a largo plazo de la Sociedad. Los planes de retribución variable a medio y largo plazo implementados por la Sociedad y descritos en el apartado A4 se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo y que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad.

Adicionalmente, la Política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos y el personal de alta dirección establece un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, permitiendo en determinados casos de incumplimiento de objetivos marcados la no percepción de cantidad alguna en concepto de retribución variable. Así, los componentes de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente.

En particular, el pago de la retribución variable del Consejero Delegado no se realiza de inmediato, sino tras la formulación de las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio en que se produce su devengo, de tal modo que permite a la Sociedad analizar el cumplimiento de los objetivos con la suficiente distancia temporal. Además, si durante un espacio temporal de 6 meses se produjesen circunstancias que justificasen una nueva valoración o revisión del grado de cumplimiento de los objetivos por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Empresa podrá suspender el pago de las cantidades pendientes de abono al Consejero en cualquier concepto variable, así como, en su caso, reclamar las cantidades indebidamente abonadas a resultas de la nueva valoración que se realice.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros

que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

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

La estructura y conceptos retributivos de la Política de remuneraciones aplicada en el ejercicio 2017 no difiere de lo dispuesto en el apartado A3 de este informe.

La retribución fija de los consejeros en su condición de tales fue acordada por el Consejo de Administración, con fecha 16 de febrero de 2017, respetando el máximo anual aprobado por la Junta General, de acuerdo a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

En relación con el Consejero Delegado, único consejero ejecutivo de la Sociedad, la remuneración percibida por éste, ha sido la siguiente:

Retribución Fija:

La retribución fija del Consejero Delegado considera los criterios de dedicación, calificación y responsabilidad, sin que en ningún caso la cuantía comprometa su independencia en el ejercicio de sus funciones. La retribución fija en el ejercicio 2017 [es la que se indica en el apartado A.3 del presente informe.]

Retribución Variable Anual:

Para el ejercicio 2017, el importe de retribución variable previsto para el Consejero Delegado es de 420 miles de euros, siendo sus objetivos anuales los siguientes:

VARIABLES CUANTITATIVAS 80%
Recurring levered free cash flow 30%
PoPs (Telecom Site Rental) 15%
Organic Growth Projects 15%
Inorganic Growth Projects 20%
Transformation plan 20%
VARIABLES CUALITATIVAS 20%
2017 CEO's Performance 100%

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará la contribución del Consejero Delegado al cumplimiento de las obligaciones estratégicas del Grupo en un determinado %, fijando su retribución variable correspondiente a 2017 a satisfacer durante el primer semestre de 2018.

Retribución Variable a largo plazo:

Durante el 2015 se puso en marcha el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2015-2017 explicado en el punto A.4 del presente documento.

Durante el 2017 se ha puesto en marcha el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2017-2019 explicado en el punto A4.

Retribución en especie y diferida:

Durante el ejercicio 2017 se ha aplicado la política de retribución en especie definida en la Política de remuneraciones, que cubre sistemas de mejora de previsión social, seguros de vida, así como seguros médicos.

El importe abonado por la Sociedad en el ejercicio 2017 por estos conceptos es de:

- Aportación al seguro colectivo de vida mixto: 175 miles de euros
- Resto de retribuciones en especie: 14 miles de euros

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FRANCISCO JOSÉ ALJARO NAVARRO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSEP MARIA CORONAS GUINART	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LUIS DEULOFEU FUGUET	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
PIERRE BLAYAU	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LEONARD PETER SHORE	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
GIAMPAOLO ZAMBELETTI	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
BERTRAND BOUDEWIJN KAN	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARIETA RIVERO BERMEJO	Independiente	Desde 27/04/2017 hasta 31/12/2017.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	0	135	0	0	0	0	0	0	135	120
TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	700	85	0	420	0	0	0	0	1.205	968
FRANCISCO JOSÉ ALJARO NAVARRO	0	115	0	0	0	0	0	0	115	97
JOSEP MARIA CORONAS GUINART	0	115	0	0	0	0	0	0	115	97

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
LUIS DEULOFEU FUGUET	0	85	0	0	0	0	0	0	85	68
PIERRE BLAYAU	0	120	0	0	0	0	0	0	120	113
LEONARD PETER SHORE	0	115	0	0	0	0	0	0	115	97
GIAMPAOLO ZAMBELETTI	0	135	0	0	0	0	0	0	135	113
BERTRAND BOUDEWIJN KAN	0	130	0	0	0	0	0	0	130	97
MARIETA RIVERO BERMEJO	0	73	0	0	0	0	0	0	73	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	175	150	475	300

iv) Otros beneficios (en miles de €)

TOBÍAS MARTINEZ GIMENO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N.A.	N.A.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
11	11	N.A.	N.A.

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	135	0	0	135	0	0	0	0	135	120	0
TOBÍAS MARTINEZ GIMENO	1.205	0	0	1.205	0	0	0	0	1.205	968	175
FRANCISCO JOSÉ ALJARO NAVARRO	115	0	0	115	0	0	0	0	115	97	0
JOSEP MARIA CORONAS GUINART	115	0	0	115	0	0	0	0	115	97	0
LUIS DEULOFEU FUGUET	85	0	0	85	0	0	0	0	85	68	0
PIERRE BLAYAU	120	0	0	120	0	0	0	0	120	113	0
LEONARD PETER SHORE	115	0	0	115	0	0	0	0	115	97	0
GIAMPAOLO ZAMBELETTI	135	0	0	135	0	0	0	0	135	113	0
BERTRAND BOUDEWIJN KAN	130	0	0	130	0	0	0	0	130	97	0
MARIETA RIVERO BERMEJO	73	0	0	73	0	0	0	0	73	0	0
TOTAL	2.228	0	0	2.228	0	0	0	0	2.228	1.770	175

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

No aplica.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	179.047.233	77,28%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	8.826.896	4,93%
Votos a favor	161.738.202	90,33%
Abstenciones	8.482.135	4,74%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 15/02/2018.

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

Sí

No