
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2018]

CIF: [A20609459]

Denominación Social:

[**MASMOVIL IBERCOM, S.A.**]

Domicilio social:

[PARQUE EMP. ZUATZU, EDIF. EASO, 2ª PL., Nº 8. (SAN SEBASTIAN)]

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.

En lo concerniente a la política de remuneraciones aplicable en Masmovil Ibercom, S.A. para el ejercicio social comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, será de aplicación el acuerdo contenido en el punto noveno del Orden del Día de la JGA de Másmóvil, de 4 de mayo de 2018:

1. Remuneración de los miembros del Consejo: límite máximo de remuneración para el conjunto de los miembros del Consejo para 2019, será 1.125.000 euros.

2. Remuneración del consejero ejecutivo: la retribución del Consejero Delegado, don Meinrad Spenger, establecida en contrato mercantil, comprende:

a) Remuneración fija: cantidad bruta anual de 350.000 euros. Además, de la citada retribución fija, el Consejero Delegado recibirá retribuciones en especie, tales como la disponibilidad individual de un vehículo de empresa, seguro médico, combustible, seguro de vida y tickets restaurante, por un importe máximo anual total de hasta 19.000 euros.

b) Remuneración variable: esta retribución comprende los siguientes componentes para el ejercicio 2019:

i) Una retribución variable anual consistente en el 50 por ciento de su salario bruto anual vinculada a la consecución al 100 por ciento de determinados objetivos

ii) Un bonus anual extraordinario vinculado a la consecución de objetivos financieros corporativos

iii) La participación en el Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad (Shares Appreciation Rights' Plan), aprobado por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de Másmóvil, de 1 de marzo de 2017, mediante la asignación de 570.000 derechos sobre la revalorización de la acción de Másmóvil, tomando como valor inicial de la acción el importe de 27,4767€ por acción.

Se hace constar que el Consejo de Administración de la Sociedad, tras la ejecución del desdoblamiento o split de las acciones de la Sociedad en la proporción de cinco acciones nuevas por cada una antigua, el cual tuvo efecto en las Bolsas de Valores españolas el 13 de diciembre de 2018, y en ejercicio de la cláusula 15 de las Condiciones Generales del Plan, aprobó en su reunión de 18 de diciembre de 2018, realizar los ajustes necesarios (i) aumentando el número de derechos a participar en el incremento del valor de la acción de la Sociedad, en relación con los inicialmente concedidos en la fecha de concesión, y (ii) adaptando el valor inicial de referencia, con la finalidad de que el valor económico a percibir, con ocasión de la liquidación de los derechos, fuera equivalente al que les hubiesen correspondido a los beneficiarios de no haberse producido el split de las acciones de la Sociedad.

Por consiguiente, el número de derechos asignados al Consejero Delegado y el valor inicial de referencia de la acción en el marco del citado Plan de Derechos, debidamente actualizados, serían los siguientes:

- Número de derechos asignados al Consejero Delegado: $570.000 \times 5 = 2.850.000$ derechos.

- Valor inicial de referencia de la acción: $27,4767\text{€} / 5 = 5,4953\text{€}$.

iv) A los tres citados componentes se añadirá una retribución variable de carácter trienal, que se devengará al término del ejercicio 2021

Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado:

i) contrato duración indefinida.

ii) el consejero ejecutivo no podrá tener ningún otro tipo de actividad retribuida así como cualquier otra participación directa o indirecta en las actividades de otras empresas, salvo que concurra autorización expresa previa por escrito del Consejo de Administración

iii) Pacto de no competencia post-contractual: el Consejero Delegado no podrá, en un período de un año siguiente a la extinción de su relación con la Sociedad, prestar sus servicios en o para aquellos territorios en los que la Sociedad o sus sociedades participadas pudieran, en cada momento, desarrollar sus negocios.

Por la inclusión del pacto referido en el apartado párrafo precedente, la Sociedad abonará al Consejero Delegado una suma igual a la que viniese percibiendo como retribución bruta anual (por todos los conceptos retributivos) en el año en que se produzca la extinción de su relación con la Sociedad.

iv) Preaviso por resolución del contrato del Consejero Delegado: seis meses.

v) Indemnización por resolución del contrato del Consejero Delegado: la misma dependerá de la causa de la resolución, según se indica a continuación:

- En el caso de que la resolución del contrato tenga lugar por decisión de Másmóvil, por causas distintas del incumplimiento del Consejero Delegado de sus obligaciones contractuales, Másmóvil deberá abonar una indemnización consistente en una cantidad igual a una retribución bruta anual total que viniese percibiendo el Consejero Delegado al tiempo de la resolución del contrato.

- Por causa de sucesión de empresa, el Consejero Delegado tendrá derecho a que la Sociedad le abone una indemnización, consistente en una cantidad igual a tres retribuciones brutas anuales totales (todos los conceptos retributivos incluidos) que viniese percibiendo el Consejero Delegado al tiempo de la resolución del contrato.

En caso de que la retribución anual bruta por todos los conceptos retributivos supere un importe de 300.000€, la indemnización adicional a que se hace referencia pasará a ser de dos retribuciones brutas anuales (todos los conceptos incluidos).

- En el caso de que la resolución del contrato sea instada por el Consejero Delegado por incumplimiento de las obligaciones contractuales de la Sociedad, ésta vendrá obligada a abonar al Consejero Delegado una indemnización consistente en una cantidad igual a la retribución bruta anual total (todos los conceptos remunerativos incluidos).

Asimismo, si como consecuencia de una sucesión de empresa, las condiciones laborales del Consejero Delegado se vieran sustancialmente alteradas, el Consejero Delegado podría instar la resolución de su contrato con Másmóvil y tendría derecho a una indemnización equivalente a tres veces la retribución anual total. Aplicación para 2019 y 2020

- **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, en su caso.

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 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.

La retribución de los consejeros no ejecutivos en su condición de tales 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, cuya finalidad es compensar el nivel de responsabilidad y desempeño;

b) Una retribución variable anual vinculada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, que toma como referencia el EBITDA ("earnings before interest, tax, depreciation and amortization", ganancias antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones);

c) Un incentivo a largo plazo consistente en la concesión de derechos con cargo al Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad (Shares Appreciation Rights' Plan).

d) Retribución en especie (uso de vehículo, seguro médico, combustible, seguro de vida y tickets restaurante).

e) Una retribución variable de carácter trienal, que se devengará al término del ejercicio 2021, en su caso, y que está vinculada al Plan de Negocio 2019-2021, en particular, a la consecución de determinados objetivos financieros y de negocio del Grupo Másmóvil.

Todos ellos persiguen garantizar una compensación total del Consejero Delegado, que sea adecuada y competitiva para atraer a los mejores profesionales, otorgándose un peso relevante a la retribución variable total (anual y la correspondiente al incentivo a largo plazo).

Se espera que, si se cumplen los objetivos fijados para el ejercicio 2019, la retribución variable constituya un porcentaje superior a la retribución total del Consejero Delegado correspondiente a 2018, una descontada la que percibió en ejecución del Plan de Opciones sobre Acciones de la Sociedad.

Acciones y medidas implementadas por Másmóvil en relación con el sistema de remuneración de sus administradores.

En relación con las cuestiones planteadas relativas a las acciones y medidas implementadas en la Sociedad en relación con el sistema de remuneraciones de los miembros del Consejo, cabe decir en primer lugar que la retribución variable del Consejero Delegado (así como la de otros directivos no administradores de Másmóvil) está vinculada, como ha sido apuntado anteriormente, al cumplimiento de distintos valores operativos y financieros de negocio cuyo detalle se enumera más adelante. Asimismo, en relación con el plan de incentivos descrito, aquel está vinculado al incremento de la cotización de la acción en el Mercado Continuo, alienando de esta forma los intereses del Consejero Delegado y del resto de beneficiarios del citado plan, con los intereses de los accionistas de la Sociedad.

Asimismo, y con carácter general, la política interna de la Sociedad sobre remuneraciones de los consejeros, la cual fue aprobada por acuerdo del Consejo de 30 de junio de 2017, persigue que la remuneración de los administradores sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables a nivel nacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas. En todo caso, los consejeros no perciben ninguna otra retribución que la señalada más adelante.

Cabe indicar, además, que el Consejo de Administración de Másmóvil aprobó en su reunión de 22 de mayo de 2017 el Procedimiento para Conflictos de Intereses y Operaciones Vinculadas con Consejeros, Accionistas Significativos y Alta Dirección, a fin de establecer un procedimiento reglado para comunicar cualquier conflicto de interés y evitar, asimismo, que las personas afectadas por un conflicto de interés tomen decisiones sobre el citado asunto, debiendo abstenerse de participar en la deliberación y votación del asunto de que se trate.

Finalmente, en términos de buen gobierno corporativo en materia de remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones respeta los criterios de independencia en su composición y deliberaciones.

Establecimiento de periodos de consolidación o de diferimiento del pago de la retribución de los miembros del Consejo.

La consolidación de los derechos asignados al Consejero Delegado en el marco del Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad (Shares Appreciation Rights' Plan) está vinculada a que aquel (así como el resto de beneficiarios-directivos de la Sociedad) mantengan una relación laboral (común o especial de alta dirección) o mercantil para el caso del Consejero Delegado, con la Sociedad, en la fecha de abono del citado incentivo. Ningún otro consejero percibe retribución distinta de la descrita más adelante.

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

El importe máximo de la remuneración total en base anual del conjunto de los miembros del Consejo, para el ejercicio 2019, será de 1.125.000 euros, el cual ha sido distribuido entre los miembros del Consejo, por acuerdo de este órgano de fecha 27 de febrero de 2019

- **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.**

El Consejero Delegado percibirá durante el ejercicio 2019 una retribución fija de 350.000 brutos anuales, incrementado en la variación del IPC en el presente año.

- **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.**

El Consejero Delegado percibirá durante el ejercicio 2019 retribuciones en especie (disponibilidad individual de un vehículo de empresa, seguro médico, combustible, seguro de vida y tickets restaurante) por importe máximo anual total de hasta 19.000€.

- **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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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.

El único plan retributivo a largo plazo vigente en Másmóvil que afecta a un solo consejero, del que es beneficiario el Consejero Delegado, es el Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad (Shares Appreciation Rights' Plan) (el "Plan") aprobado por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 1 de marzo de 2017. El Plan, del que son también beneficiarios determinados directivos seleccionados por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se inició el 1 de marzo de 2017 y tiene una duración de máxima de tres (3) años y seis (6) meses. El Plan tiene las siguientes características:

- Descripción y objeto: el Plan consiste en la concesión de un determinado número de derechos que podrán dar lugar a una retribución variable extraordinaria en metálico basada en el incremento de valor de las acciones de la Sociedad durante un determinado periodo de tiempo, tomando como referencia su valor de cotización. El citado Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad no es un plan de opciones.

- Duración: desde su aprobación el 1 de marzo de 2017 hasta una duración máxima de tres (3) años y seis (6) meses. El periodo de tiempo que se tomará en consideración a los efectos de computar el incremento de valor de las acciones se inició el 1 de marzo de 2017 y terminará cuando haya transcurrido el plazo de tres años y seis meses.

- Beneficiarios: el Consejero Delegado de la Sociedad, entre otros directivos.

- Número de derechos sobre la revalorización de las acciones afectadas por el Plan: el número de derechos sobre la revalorización de las acciones a asignar a la totalidad de los beneficiarios asciende a un máximo de 1.700.000 derechos, habiéndose atribuido por la Junta 570.000 derechos para el Consejero Delegado.

Se hace constar que el número total de derechos del Plan y los correspondientes al Consejero Delegado, tras el split de acciones referenciado en el primer apartado de la sección A.1 de este informe, ascienden a 8.500.000 y 2.850.000, respectivamente.

- Valor de las acciones a tomar como referencia: para el cómputo de la retribución variable en que consiste el Plan se toma como valor inicial unitario de las acciones de la Sociedad su cotización media ponderada en las últimas noventa sesiones bursátiles anteriores a la fecha de concesión a cada beneficiario (esto es, 27,4767€ por acción (5,4953 euros tras la ejecución del desdoblamiento o split de acciones)). Como valor final unitario se tomará el valor de cotización media ponderada en las últimas noventa sesiones bursátiles anteriores a la fecha final del cómputo de la revalorización, generándose de esta manera un diferencial entre el precio inicial asignado y el precio final calculado. Este diferencial multiplicado por el número de derechos dará lugar a la retribución variable extraordinaria en metálico a percibir por los beneficiarios de este Plan.

Así pues, a los efectos del cómputo de la retribución variable del citado Plan en favor del Consejero Delegado, se tomará como valor inicial el de 27,4767 Euros (5,4953 euros tras la ejecución del desdoblamiento o split de acciones), y como valor final el de cotización media ponderada de la acción de la Sociedad en las noventa (90) sesiones bursátiles anteriores a la Fecha final de cómputo de la revalorización. La diferencia entre el precio inicial y el precio final, caso de existir, multiplicada por el número de derechos concedido al Consejero Delegado, determinará su retribución variable de este Plan.

- Consolidación de los derechos: los derechos se consolidarán de acuerdo con el siguiente calendario: (i) entre la fecha de inicio y el primer año de vigencia del Plan, no se consolidarán derechos; (ii) desde el cumplimiento del primer año de vigencia del Plan hasta la fecha final de cómputo de revalorización, se consolidarán entre el 20% y el 70% de los derechos concedidos inicialmente de forma lineal según los meses transcurridos durante este periodo; (iii) una vez superada la fecha final de cómputo de revalorización, y hasta la fecha de abono, se entenderá que se consolidan el 100% de los derechos concedidos.

Sin embargo, en el caso de que el crecimiento total del EBITDA de Más Móvil entre 2017 y 2019 fuera inferior al 10%, se extinguirá el 30% de los derechos concedidos a cada beneficiario.

- Condiciones para la liquidación del Plan: los beneficiarios tendrán derecho al incentivo, siempre que (i) se cumpla el objetivo de crecimiento de EBITDA entre los años 2017 y 2019, de acuerdo con las cuentas anuales consolidadas del Grupo, y (ii) se cumplan ciertos objetivos mínimos para el ejercicio 2017, establecidos para cada uno de los beneficiarios en su correspondiente carta de invitación al Plan.

Asimismo, será condición necesaria para tener derecho al abono del Incentivo que, en su caso, se derive del Plan, que el beneficiario mantenga una relación laboral (común o especial de alta dirección) o mercantil para el caso del Consejero Delegado, con la Sociedad, en la fecha de abono del incentivo, sin perjuicio de los supuestos de liquidación anticipada que puedan establecerse.

En lo concerniente a la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado en el ejercicio 2018, esta comprende los siguientes elementos:

a) Una retribución variable anual consistente en el 50 por ciento de su salario bruto anual vinculada a la consecución al 100 por ciento de determinados objetivos operativos y financieros corporativos, hasta un máximo del 85 por ciento si excedieran dichos objetivos operativos y financieros por encima de los valores máximos de rango fijados para cada uno de ellos.

b) Un bonus anual extraordinario vinculado a la consecución de objetivos financieros corporativos que no podrá exceder del 143 por ciento de su salario fijo bruto anual.

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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

Los criterios que se han tenido en cuenta para la determinación del cumplimiento de los objetivos a que está sujeta la citada retribución variable son objetivos operativos y financieros corporativos, además del incremento del valor de la cotización de la acción, en el caso del Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad, los cuales permiten establecer, de un modo objetivo, la contribución del esfuerzo, dedicación y creación de valor del Consejero Delegado en favor de la Sociedad y de sus accionistas. Los parámetros utilizados para determinar la retribución variable a corto plazo para el ejercicio 2018 se refieren a objetivos de número de clientes en distintas modalidades, ingresos por servicios, porcentajes de baja de clientes de distintas categorías, número de unidades inmobiliarias nuevas con fibra óptica, coste neto unitario del despliegue de fibra anterior, EBITDA, desviación en días de las fechas de materialización de portabilidades, satisfacción de los clientes. Asimismo, los criterios sociales, medioambientales y de cambio climático, si bien no constituyen elementos objetivos expresamente previstos en la retribución variable del Consejero Delegado, sí son valorados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración, en la valoración global de su desempeño.

El grado de cumplimiento de estos objetivos es analizado por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y con la colaboración y asesoramiento de los distintos departamentos de la Sociedad (principalmente, comercial y financiero).

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.

Se indica a continuación la información solicitada en relación con cada uno de los componentes retributivos variables del Consejero Delegado:

a) Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad (Shares Appreciation Rights' Plan): el citado Plan está vinculado al incremento del valor de la cotización de la acción de Más Móvil en el Mercado Continuo, no existiendo un importe máximo de su retribución, pero tampoco mínimo. No está vinculado al cumplimiento de objetivos, sino al criterio de mantenimiento por los beneficiarios de una relación laboral (común o especial de alta dirección) o mercantil para el caso del Consejero Delegado, con la Sociedad, en la fecha de abono del incentivo. No obstante, en el caso de que el crecimiento total del EBITDA de Más Móvil entre 2017 y 2019 fuera inferior al 10%, se extinguirá el 30% de los derechos concedidos a cada beneficiario.

b) Retribución variable anual consistente en el 50 por ciento de su salario bruto anual vinculada a la consecución al 100 por ciento de determinados objetivos operativos y financieros corporativos: se fija un máximo de esta retribución del 85% de su salario bruto, si los objetivos operativos y financieros excedieran los valores máximos prefijados.

c) Bonus anual extraordinario: se fija un máximo de esta retribución del 143 por ciento de su salario fijo bruto anual. 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.

- 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.

No existen remuneraciones consistentes en sistemas de ahorro en favor de los administradores, en su condición de tales, ni en favor del Consejero Delegado, por sus funciones ejecutivas

- 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.

Se hace constar seguidamente la indemnización que correspondería al Consejero Delegado en caso de resolución de su contrato con Más Móvil así como la indemnización correspondiente al pacto de no competencia post-contractual:

Indemnización por resolución del contrato del Consejero Delegado: la cuantía de la citada indemnización dependerá de la causa de la resolución de su contrato, según se indica a continuación:

- En el caso de que la resolución del contrato tenga lugar por decisión de Más Móvil, por causas distintas del incumplimiento del Consejero Delegado de sus obligaciones contractuales, Más Móvil deberá abonar una indemnización consistente en una cantidad igual a una retribución bruta anual total (todos los conceptos retribuidos incluidos) que viniese percibiendo el Consejero Delegado al tiempo de la resolución del contrato.

A los efectos anteriores, en ningún caso podrá ser la cantidad bruta mencionada inferior al importe resultante de aplicar 45 días por año trabajado desde el 16 de marzo de 2006 hasta el 12 de febrero de 2012 más 33 días por año trabajado desde el 13 de febrero de 2012 hasta la fecha de resolución contractual.

- Por causa de sucesión de empresa, el Consejero Delegado tendrá derecho a que la Sociedad le abone una indemnización, consistente en una cantidad igual a tres retribuciones brutas anuales totales (todos los conceptos retributivos incluidos) que viniese percibiendo el Consejero Delegado al tiempo de la resolución del contrato.

En caso de que la retribución anual bruta por todos los conceptos retributivos supere un importe de 300.000€, la indemnización adicional a que se hace referencia pasará a ser de dos retribuciones brutas anuales (todos los conceptos incluidos).

- En el caso de que la resolución del contrato sea instada por el Consejero Delegado por incumplimiento de las obligaciones contractuales de la Sociedad, ésta vendrá obligada a abonar al Consejero Delegado una indemnización consistente en una cantidad igual a la retribución bruta anual total (todos los conceptos remunerativos incluidos) que viniese percibiendo el Consejero Delegado al tiempo de la resolución del contrato.

Asimismo, si como consecuencia de una sucesión de empresa, las condiciones laborales del Consejero Delegado se vieran sustancialmente alteradas, el Consejero Delegado podría instar la resolución de su contrato con Más Móvil y tendría derecho a una indemnización equivalente a tres veces la retribución anual total (todos los conceptos remunerativos incluidos).

Pacto de no competencia post-contractual: el Consejero Delegado no podrá, en un período de un año siguiente a la extinción de su relación con la Sociedad, bien por él mismo, ni conjuntamente con otras personas, e independientemente de si lo hace de forma directa o indirecta, en su propio nombre o mediante la prestación de servicios para otro tercero operador de telecomunicaciones, prestar sus servicios en o para aquellos territorios en los que la Sociedad o sus sociedades participadas pudieran, en cada momento, desarrollar sus negocios.

Por la inclusión del pacto referido en el apartado párrafo precedente, la Sociedad abonará al Consejero Delegado una suma igual a la que viniese percibiendo como retribución bruta anual (por todos los conceptos retributivos) en el año en que se produzca la extinción de su relación con la Sociedad.

El Consejero Delegado no tiene reconocido ningún otro tipo de retribución por su pacto de exclusividad con la Sociedad, ni es beneficiario de ningún programa de permanencia o de fidelización.

- 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.

Duración: indefinida.

Límites a las cuantías de indemnización: están indicadas en el apartado precedente.

Cláusulas de permanencia: no existen obligaciones de permanencia en el contrato del Consejero Delegado.

Plazos de preaviso en caso de resolución del contrato: seis meses. Dicho preaviso no será de aplicación cuando la resolución se deba a incumplimiento de las obligaciones de la otra parte a la que resuelva el contrato. No se prevé la posibilidad de pago en sustitución del citado preaviso.

No existen cláusulas relativas a primas de contratación, indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el Consejero Delegado.

Pacto de exclusividad: mientras ejerza funciones ejecutivas, el Consejero Delegado no podrá tener ningún otro tipo de actividad retribuida así como cualquier otra participación directa o indirecta en las actividades de otras empresas, salvo que concurra autorización expresa previa por escrito del Consejo de Administración, previo informe favorable por unanimidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad. La autorización no es necesaria en el caso de la adquisición de acciones u otras participaciones con el único fin de inversión de su patrimonio particular.

Pacto de no competencia post-contractual y pago indemnizatorio: está indicado en el apartado precedente.

- 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.

Se hace constar que el consejero don Josep María Echarri Torres (el cual tiene la categoría de dominical, en representación del Grupo Inveready, formado por los accionistas Inveready Seed Capital, S.C.R. S.A., Inveready Evergreen, S.C.R. S.A., Inveready Capital Company, S.L., The Nimo's Holding, S.L.), a través de su sociedad The Nimo's Holding, S.L. suscribió el 1 de enero de 2018 un contrato de prestación de servicios de consultoría y asesoramiento estratégico, corporativo y financiero en favor de Más Móvil, el cual comprende, para el ejercicio 2019, la siguiente retribución:

a) Componente fijo: 23.000€ brutos/mes más gastos ordinarios.

b) Componente variable para 2018: este comprende un bonus de carácter anual, por importe de 300.000€, basado en los objetivos anuales de EBITDA fijados antes del 30 de abril de 2019, y un bonus vinculado al incremento del EBITDA recurrente en 2019 comparado con el obtenido en 2018, el cual estará fijado en los siguientes importes:

- Si el incremento supera los 30 millones de euros, el bonus ascenderá a 300.000€.
- Si el incremento supera los 40 millones de euros, el bonus ascenderá a 450.000€.
- Si el incremento supera los 50 millones de euros, el bonus ascenderá a 700.000€.
- Si el incremento supera los 60 millones de euros, el bonus ascenderá a 800.000€.
- Si el incremento supera los 75 millones de euros, el bonus ascenderá a 1.200.000€.
- Si el incremento supera los 90 millones de euros, el bonus ascenderá a 1.500.000€.

La retribución antedicha es percibida por The Nimo's Holding, S.L., por la prestación de sus servicios de asesoramiento y de negocio en favor del Grupo Más Móvil, y no por su condición de administrador o por las facultades ejecutivas, que no tiene. Asimismo, se hace constar que el bonus indicado en segundo lugar anteriormente está condicionado a la continuación de la relación contractual entre The Nimo's Holding, S.L. y Más Móvil a 31 de diciembre de 2019.

El citado contrato de prestación de servicios de asesoramiento financiero y de negocio suscrito entre Más Móvil y don Josep María Echarri Torres fue aprobado por el Consejo de Administración de fecha 1 de enero de 2018, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control de la Sociedad, por su condición de operación vinculada. Don Josep María Echarri Torres se abstuvo de intervenir en la deliberación y votación del asunto referido a la suscripción del meritado contrato, por encontrarse en conflicto de interés.

Asimismo, la Comisión de Auditoría y el Consejo de Administración de Más Móvil contaron con la opinión, a través de una Fairness Opinion, emitida por BDO Auditores SLP, relativa a que los términos retributivos del citado contrato eran razonables desde el punto de vista financiero para los accionistas de Más Móvil.

- 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 existe ningún tipo de remuneración en favor de los administradores, en su condición de tales, ni en favor del Consejero Delegado, que se devengará en el presente ejercicio 2019, en concepto de anticipos, créditos o garantías.

- 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 existe ningún otro tipo de remuneración en favor de los administradores, en su condición de tales, ni en favor del Consejero Delegado, que se devengará en el presente ejercicio 2019.
Se hace constar que el Consejero Delegado es administrador o representante persona física del administrador único, Masmovil Ibercom, S.A., de las sociedades filiales pertenecientes al Grupo Más Móvil, si bien no percibe ningún tipo de retribución por tales cargos.

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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

Cambios derivados de una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
Las principales novedades en 2018 en materia de retribuciones del Consejo de Administración vinieron motivadas por la admisión a negociación de las acciones de Más Móvil en el Mercado Continuo español (esto es, las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao), el 14 de julio de 2017, y con esta admisión, la adquisición por Más Móvil de la condición de sociedad cotizada, según este término está definido en el art. 495 de la Ley de Sociedades de Capital, y, en consecuencia, la aplicación del régimen especial para este tipo de sociedades prevista en el citado texto legal. Así las cosas, hasta el 3 de mayo de 2018 estuvo vigente el acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas, celebrada el 22 de junio de 2017, relativo a la aprobación de la cantidad máxima de remuneración de los administradores de la Sociedad, en su condición de tales, que quedó fijada en el importe de 750.000 euros, para el período comprendido entre el 1 julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.
Desde el 4 de mayo de 2018 rige la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de la citada fecha, de la que se da cuenta extensivamente en este informe.
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.
Se han actualizado las remuneraciones fijas de los miembros del Consejo, respetando el límite máximo fijado para 2019 por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 4 de mayo de 2018.
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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

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.grupomasmovil.com/wp-content/uploads/2018/04/180403_MMI_Politica-de-Remuneraciones-de-los-Consejeros.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.

Con posterioridad a la celebración de la Junta General Ordinaria de 4 de mayo de 2018, el Consejo de Administración analizó, a la vista del informe de votaciones elaborado por el agente de recuento de la citada Junta, los votos en contra emitidos por los Sres. Accionistas sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2017, y valoró asimismo las mejoras a introducir en el mismo para el informe del ejercicio 2018.

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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 10 ocasiones durante el ejercicio 2018 para el análisis y propuesta de recomendaciones de acuerdos al Consejo, en su caso, sobre asuntos de su competencia, en particular, sobre la retribución del Consejero Delegado y en general la de los miembros del Consejo de Administración. En particular, se ha reunido en tres ocasiones, correspondientes a las tres primeras reuniones del ejercicio, para el análisis y estudio de la Política de Remuneraciones a proponer por el Consejo para su aprobación por la Junta General Ordinaria de 2018. En consecuencia, la citada Comisión participó en la elaboración de la Política de Remuneraciones, informando favorablemente al Consejo para su propuesta a la Junta General de Accionistas.

En estas reuniones han asistido todos los miembros de la Comisión, lo que ha propiciado un 100% de asistencias a las reuniones de la Comisión.

La Comisión y el Consejo de Administración han tenido en consideración el informe de la firma SpencerStuart en relación con la determinación de la Política de Remuneraciones a proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 4 de mayo de 2018.

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.

Los planes retributivos a largo plazo en favor del Consejero Delegado se han vinculado al incremento del valor de cotización de la acción de Másmóvil, lo que supone una alineación sustancial del crecimiento y buena marcha de la Sociedad con los intereses propios de los accionistas.

Asimismo, los directivos (no miembros del Consejo) de primer nivel forman parte también de los planes retributivos a largo plazo implementados hasta la fecha, y por tanto, sus intereses están alineados con los de los accionistas.

Finalmente, en lo concerniente a los conflictos de interés, cabe indicar, que el Consejo de Administración de Másmóvil aprobó en su reunión de 22 de mayo de 2017 el Procedimiento para Conflictos de Intereses y Operaciones Vinculadas con Consejeros, Accionistas Significativos y Alta Dirección, a fin de establecer un procedimiento reglado para comunicar cualquier conflicto de interés y evitar, asimismo, que las personas afectadas por un conflicto de interés tomen decisiones sobre el citado asunto, debiendo abstenerse de participar en la deliberación y votación del asunto de que se trate.

Asimismo, existe un registro de operaciones vinculadas y de conflictos de interés, tanto de consejeros como de directivos del Grupo Másmóvil.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada 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 2018 se ha ajustado estrictamente a las previsiones de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de los ejercicios 2018, 2019 y 2020, siendo necesario recalcar que no se han superado los importes máximos establecidos en cada caso (en particular, respecto de la retribución fija de los miembros del Consejo, en su condición de tales, para el ejercicio 2018, y de la retribución en especie del Consejero Delegado).

Los miembros del Consejo no perciben ninguna remuneración variable, sino únicamente una retribución fija, que asigna el Consejo de Administración cada año, en atención al límite máximo fijado por la Junta General.

En relación con el Consejero Delegado, parte de su retribución devengada en el ejercicio 2018 ha sido de carácter variable, vinculada a objetivos financieros y de negocio, que, una vez verificados su cumplimiento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha sido satisfecha, con el visto bueno del Consejo de Administración. En consecuencia, para el pago de la citada retribución se han alcanzado los objetivos que han propiciado el crecimiento del Grupo durante el pasado ejercicio. Asimismo, en el caso de la retribución variable vinculada al incremento del precio de cotización de la acción, esto es, el Plan de Opciones sobre Acciones aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de Más Móvil, de 23 de junio de 2016, esta ha supuesto, precisamente por el importante crecimiento en la cotización de la acción en el Mercado Continuo (y previamente en el Mercado Alternativo Bursátil) una importante revalorización de las acciones para los accionistas de la Sociedad.

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 en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	16.021.964	80,43

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	81.113	0,51
Votos a favor	15.709.573	98,05
Abstenciones	231.278	1,44

Observaciones

Se hace constar que los dos principales proxy advisors (asesores de voto), esto es, Glass Lewis e Institutional Shareholder Services Inc. (ISS) recomendaron votar a favor de la aprobación, con carácter consultivo, del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2017, tal y como así consta en sus informes publicados el 12 y 19 de abril de 2018, respectivamente.

Finalmente, se hace constar que el número total de votos correspondientes a la totalidad de las acciones emitidas en la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de 4 de mayo de 2018, ascendió a 10.951.100. Las 23.807 acciones en autocartera se tuvieron en cuenta a los efectos del cómputo del quórum de constitución y de las mayorías requeridas para la adopción de acuerdos, si bien se dejó en suspenso el derecho de voto de las mismas, según lo indicado en el art. 148 de la Ley de Sociedades de Capital.

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

La distribución de la remuneración anual máxima de los miembros del Consejo, en su condición de tales, entre los mismos, fue aprobada por acuerdo del Consejo de Administración de 4 de mayo de 2018, teniendo en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración y otras circunstancias objetivas relevantes.

La variación (incremento) de la retribución percibida por los miembros del Consejo durante el ejercicio 2018, con respecto a la de 2017, ha sido de un 30,76%.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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 fija del Consejero Delegado en 2018, que no ha variado respecto de la percibida en el ejercicio 2017 (por tanto, continúa estando fijada en el importe de 350.000€ brutos anuales) fue aprobada por la Junta General Ordinaria de 4 de mayo de 2018 como parte de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de los ejercicios 2018, 2019 y 2020. En la determinación del importe concreto, se valoró, por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Consejo de Administración de Más Móvil, las funciones desempeñadas por don Meinrad Spenger y su contribución a la creación de valor para la Sociedad y sus accionistas, siendo justo y pertinente retribuirlo conforme a los estándares de mercado y de compañías homologables a Más Móvil, teniendo en cuenta el sector de negocio, los datos de facturación y el crecimiento futuro.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados 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, 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.

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:

La retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado incluye lo siguiente:

1. Una retribución variable anual consistente en el 50 por ciento de su salario bruto anual vinculada a la consecución al 100 por ciento de determinados objetivos operativos y financieros corporativos, hasta un máximo del 85 por ciento si excedieran dichos objetivos operativos y financieros por encima de los valores máximos de rango fijados para cada uno de ellos.
2. Un bonus anual extraordinario vinculado a la consecución de objetivos financieros corporativos que no podrá exceder del 143 por ciento de su salario fijo bruto anual.

Los dos citados sistemas fueron aprobados por el Consejo en el ejercicio 2018.

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

A continuación se describen los dos planes retributivos de la Sociedad implementados hasta la fecha, en los cuales no ha participado ningún miembro del Consejo, con excepción del Consejero Delegado, que tiene la categoría de ejecutivo:

1. Plan de Opciones sobre Acciones de la Sociedad, aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de Másmóvil de 23 de junio de 2016:

La retribución mediante entrega de 125.000 acciones como conversión de las 125.000 obligaciones convertibles en acciones del Plan de Opciones sobre Acciones, que ha tenido lugar en el ejercicio 2018, en favor del Consejero Delegado, ha ascendido a un importe de 12.232.212,50€. El precio de conversión de cada obligación, por importe de 20,42 Euros, fue abonado por el propio Consejero Delegado, siendo el valor de referencia de las acciones a los efectos de la entrega, 118,2777 Euros. En consecuencia, el beneficio bruto de las 125.000 acciones fue de 12.232.212,50 Euros.

En consecuencia, este plan ha sido ejecutado y ya no está en vigor.

El citado plan contaba con las siguientes características:

- Descripción y objeto: mediante el Plan de Opciones la Sociedad concedió a los beneficiarios, de forma gratuita, un determinado número de Opciones no transmisibles, que darán el derecho a adquirir la titularidad de una acción ordinaria de la Sociedad a través de la adquisición y la inmediata y automática conversión, con carácter previo, de una obligación convertible en una acción.
 - Duración: desde su aprobación el 23 de junio de 2016 hasta su finalización, el 9 de mayo de 2018.
 - Beneficiarios: el Consejero Delegado de la Sociedad (125.000 opciones), entre otros directivos.
 - Número de opciones: 500.000 opciones, que representarían el 2,5% del capital social actual de la Sociedad.
 - Precio del ejercicio: 20,42 euros por obligación. El precio se corresponde con el valor resultante de la media ponderada de la cotización de la acción de la Sociedad en el Mercado Alternativo Bursátil en las 140 sesiones inmediatamente anteriores al 30 de septiembre de 2015, fecha de aprobación por el Consejo de Administración de Másmóvil del Plan de Opciones para el equipo directivo del Grupo Másmóvil.
 - Permanencia de los beneficiarios en Másmóvil: será necesario que el beneficiario haya mantenido de forma ininterrumpida una relación laboral ya sea ordinaria, especial, de alta dirección o mercantil con el Grupo durante el periodo de duración del Plan de Opciones.
 - Conversión de las obligaciones: las obligaciones son necesariamente convertibles en acciones de la Sociedad.
 - Fecha de conversión: será la del acuerdo del Consejo de Administración, de aprobación de aumento de capital mediante conversión de las obligaciones en acciones, que será en todo caso anterior al 31 de mayo de 2018.
2. Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad (Shares Appreciation Rights' Plan), aprobado por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de Másmóvil, de 1 de marzo de 2017: consta debidamente descrito en el apartado A.1 de este informe. Se hace constar, no obstante, que este plan sigue vigente y todavía no ha sido ejecutado.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha procedido a reclamar ninguna cantidad al Consejero Delegado ni a ningún otro miembro del Consejo de Administración.

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.

No existen sistemas de ahorro en favor del Consejero Delegado ni del resto de miembros del Consejo.

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.

No se ha devengado por los miembros del Consejo ninguna indemnización u otra retribución por cese o terminación de sus contratos, ni por su mera condición de consejeros, ni por sus funciones ejecutivas, en el caso del Consejero Delegado.

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

No ha tenido lugar, en el ejercicio 2018, ninguna modificación en el contrato del Consejero Delegado.

Las principales condiciones del contrato del Consejero Delegado constan reseñadas en el apartado A.1.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Consta la oportuna explicación en el apartado B.16. No existe ningún tipo de remuneración suplementaria por servicios distintos de los inherentes al cargo de consejero, distinta de la indicada en el apartado B.16.

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.

No existe ningún tipo de remuneración en favor de los administradores, en su condición de tales, ni en favor del Consejero Delegado, que se haya devengado durante el ejercicio 2018, en concepto de anticipos, créditos o garantías.

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

El único consejero que ha devengado retribución en especie, por estar contemplada en su contrato mercantil con la Sociedad, ha sido el Consejero Delegado, don Meinrad Spenger. El importe devengado en este concepto ha ascendido en el pasado ejercicio a 13.110,76€, por tanto, inferior al límite anual máximo inicialmente previsto en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 4 de mayo de 2018, por importe de 19.000€.

La citada remuneración en especie ha consistido en el uso de un vehículo de empresa, combustible, seguro médico, seguro de vida y tickets restaurante.

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.

Ningún consejero ha percibido remuneración alguna en el concepto indicado en este apartado.

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.

El consejero don Josep María Echarri Torres (el cual tiene la categoría de dominical, en representación del Grupo Inveready, formado por los accionistas Inveready Seed Capital, S.C.R. S.A., Inveready Evergreen, S.C.R. S.A., Inveready Capital Company, S.L. y The Nimo's Holding, S.L.), a través de su sociedad, The Nimo's Holding, S.L., ha percibido, en contraprestación por sus servicios de asesoramiento financiero y de negocio en favor de la Sociedad, según consta en el contrato de prestación de servicios de consultoría y asesoramiento estratégico, corporativo y financiero, suscrito con la Sociedad, de fecha 1 de enero de 2018, una retribución fija durante el ejercicio 2018 de 290.400€.

Se hace constar que el Consejo de Administración de Másmóvil aprobó la suscripción del citado contrato como operación con partes vinculadas, con el informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control de la Sociedad, y además, contó con la opinión, a través de una Fairness Opinion, emitida por BDO Auditores SLP, relativa a que los términos retributivos del citado contrato eran razonables desde el punto de vista financiero para los accionistas de Másmóvil.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	Presidente independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
KEY WOLF SL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MEINRAD SPENGER	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA	Consejero Dominical	Desde 28/06/2018 hasta 31/12/2018
Don JOHN C. HAHN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ROBERT SUDO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 27/06/2018

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 2018	Total ejercicio 2017
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	157								157	
KEY WOLF SL	64								64	
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	76							290	366	
Don MEINRAD SPENGER	350				610			13	973	
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	64								64	
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA	92								92	
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	100								100	
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	64								64	
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA	37								37	
Don JOHN C. HAHN	73								73	
Don ROBERT SUDO	76								76	
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	76								76	
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ	27								27	

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	Plan							0,00				
KEY WOLF SL	Plan							0,00				
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Plan							0,00				
Don MEINRAD SPENGER	Plan de opciones sobre acciones de Masmovil aprobado en JGO de 23 Junio 2016	125.000	125.000				125.000	20,42	12.232			
Don MEINRAD SPENGER	Plan de Derechos sobre revalorización de acciones aprobado por la JGE extraordinaria del 1/3/2017	2.850.000						0,00			2.850.000	
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	Plan							0,00				
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	Plan							0,00				
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	Plan							0,00				
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA	Plan							0,00				
Don JOHN C. HAHN	Plan							0,00				
Don ROBERT SUDO	Plan							0,00				
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	Plan							0,00				
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	
KEY WOLF SL	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	
Don MEINRAD SPENGER	
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA	
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA	
Don JOHN C. HAHN	
Don ROBERT SUDO	
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ	

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ								
KEY WOLF SL								
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES								
Don MEINRAD SPENGER								

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA								
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA								
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL								
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO								
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA								
Don JOHN C. HAHN								
Don ROBERT SUDO								
Doña PILAR ZULUETA DE OYA								
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ								

Observaciones

No hay

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	Concepto	
KEY WOLF SL	Concepto	
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	La retribución percibida por el consejero don Josep María Echarri Torres indicada en este epígrafe está explicada en el apartado B.16 de este informe.	290.400
Don MEINRAD SPENGER	Concepto	
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	Concepto	
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA	Concepto	
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	Concepto	
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	Concepto	
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA	Concepto	
Don JOHN C. HAHN	Concepto	
Don ROBERT SUDO	Concepto	
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	Concepto	
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ	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 2018	Total ejercicio 2017
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ										
KEY WOLF SL										
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES										
Don MEINRAD SPENGER										
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA										
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA										
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL										
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO										
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA										
Don JOHN C. HAHN										
Don ROBERT SUDO										
Doña PILAR ZULUETA DE OYA										
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ										

Observaciones

no hay

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	Plan							0,00				
KEY WOLF SL	Plan							0,00				
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Plan							0,00				
Don MEINRAD SPENGER	Plan							0,00				
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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
GONZÁLEZ DE DURANA												
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA	Plan							0,00				
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	Plan							0,00				
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	Plan							0,00				
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA	Plan							0,00				
Don JOHN C. HAHN	Plan							0,00				
Don ROBERT SUDO	Plan							0,00				
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	Plan							0,00				
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ	Plan							0,00				

Observaciones

no hay

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	
KEY WOLF SL	
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	
Don MEINRAD SPENGER	
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA	
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA	
Don JOHN C. HAHN	
Don ROBERT SUDO	
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ	

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don EDUARDO DIEZ- HOCHLEITNER RODRIGUEZ								
KEY WOLF SL								
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES								
Don MEINRAD SPENGER								
Doña CRISTINA ALDÁMIZ- ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA								
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA								
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL								
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO								
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA								
Don JOHN C. HAHN								
Don ROBERT SUDO								
Doña PILAR ZULUETA DE OYA								
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ								

Observaciones

no hay

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	Concepto	
KEY WOLF SL	Concepto	
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Concepto	
Don MEINRAD SPENGER	Concepto	
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	Concepto	
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA	Concepto	
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	Concepto	
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	Concepto	
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA	Concepto	
Don JOHN C. HAHN	Concepto	
Don ROBERT SUDO	Concepto	
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	Concepto	
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ	Concepto	

Observaciones

no hay

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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	157				157					
KEY WOLF SL	64				64					
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	366				366					
Don MEINRAD SPENGER	973	12.232			13.205					
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	64				64					
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA	92				92					
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	100				100					
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	64				64					
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA	37				37					
Don JOHN C. HAHN	73				73					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don ROBERT SUDO	76				76					
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	76				76					
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ	27				27					
TOTAL	2.169	12.232			14.401					

Observaciones

[]

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.

Se hace constar que el Consejero Delegado, don Meinrad Spenger, no ha percibido en el ejercicio 2018 ninguna retribución por su mera condición de consejero (en su condición de tal), ni la percibirá en el presente ejercicio 2019.

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

28/03/2019

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

- Si
 No