
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

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. ("Másmóvil" o la "Sociedad") para el ejercicio social comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, será de aplicación el acuerdo contenido en el punto noveno del Orden del Día de la Junta General Ordinaria de Accionistas de Másmóvil, de 4 de mayo de 2018, aprobado por la citada Junta en cumplimiento de lo previsto en el art. 529 novodécimo de la vigente Ley de Sociedades de Capital (la "Política de Remuneraciones").

La Política de Remuneraciones de Másmóvil comprende el siguiente esquema de retribución:

1. Remuneración de los miembros del Consejo en su condición de tales: el límite máximo de la remuneración para el conjunto de los miembros del Consejo para el ejercicio 2020, en su condición de tales, será de 1.225.000 euros.

La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para los miembros del Consejo en condiciones de mercado suscrito con las compañías aseguradoras QBE Insurance (Europe), Ltd., Sucursal en España, XL Insurance Company, Sucursal en España (AXA) y AIG Urope, Sucursal en España.

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

a) Remuneración fija: esta asciende a una 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.

El Consejero Delegado no percibe ninguna retribución por su sola condición de administrador, es decir, derivada del apartado 1 precedente.

b) Remuneración variable: esta retribución comprende los siguientes componentes para el ejercicio 2020:

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

ii) 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.

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.

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: $27,4767€ / 5 = 5,4953€$.

iv) A los tres citados componentes se añadirá 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.

Está previsto que se proponga a la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2020, la aprobación de un nuevo plan retributivo a largo plazo en favor del Consejero Delegado y del equipo directivo del Grupo Másmóvil, que estará basado en el incremento de la revalorización de la acción de la Sociedad en el Mercado Continuo español. El citado plan se incluirá asimismo en la Política de Remuneraciones, vigente para el ejercicio 2020, para lo cual se propondrá una modificación de la misma. El citado plan fue aprobado por el Consejo de Administración celebrado el 18 de diciembre de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 17 de diciembre del citado año.

Asimismo, seguidamente se indican los términos y condiciones principales del contrato del Consejero Delegado:
"Debido a la limitación de caracteres de la herramienta informática para la remisión de este informe, la política de remuneraciones se completa en el apartado D

- **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.

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos.

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 objetivos de negocio y de carácter financiero;
- c) 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.
- d) 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).
- e) Retribución en especie (uso de vehículo, seguro médico, combustible, seguro de vida y tickets restaurante).

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

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 o inclusión de cláusulas de devolución o reducción de la remuneración.

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.

En la fecha de elaboración de este Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad está valorando con sus asesores la mejor forma de introducir cláusulas de reembolso de la retribución variable en el contrato del Consejero Delegado.

- **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 anual total que la Sociedad podrá pagar a los miembros del Consejo, en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales, para el ejercicio 2020, será de 1.225.000€.

La distribución de la remuneración fija entre los miembros del Consejo, por acuerdo de este órgano, será la siguiente:

- Miembro del Consejo: 90.000€
- Presidente del Consejo: 72.000€
- Presidente de la Comisión de Auditoría: 40.000€
- Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000€
- Miembro de la Comisión de Auditoría: 14.000€
- Miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000€

Se hace constar que el consejero independiente don Eduardo Díez-Hochleitner Rodríguez, que fue nombrado como Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por acuerdo del Consejo de Administración de 26 de septiembre de 2019, renunció a percibir la remuneración que le correspondería por la presidencia de esta Comisión. El citado nombramiento se realizó en cumplimiento de lo previsto en el art. 17.4 del Reglamento del Consejo de Administración, el cual prevé la sustitución del Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cada cuatro años.

- **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 2020 una retribución fija de 350.000€ brutos anuales.

- **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 2020 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.

Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.

En lo concerniente a la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado, 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 de determinados objetivos operativos y financieros corporativos, hasta un importe máximo del 85 por ciento del salario fijo bruto anual 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.

En relación con la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado, aquella se compone de los siguientes elementos:

a) Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad (Shares Appreciation Rights' Plan) (el "Plan"). El Plan fue aprobado por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 1 de marzo de 2017. El Plan, del que son también beneficiarios (además del Consejero Delegado), 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.

Está previsto que se proponga a la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2020, la aprobación de un nuevo plan retributivo a largo plazo en favor del Consejero Delegado y del equipo directivo del Grupo Más Móvil, que estará basado en el incremento de la revalorización de la acción de la Sociedad en el Mercado Continuo español. El citado plan se incluirá asimismo en la Política de Remuneraciones, vigente para el ejercicio 2020, para lo cual se propondrá una modificación de la misma.

b) Plan trienal 2019-2020: el plan trienal está vinculado al Plan de Negocio 2019-2021, en particular, a la consecución de determinados objetivos financieros y de negocio del Grupo Más Móvil.

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 2020 se refieren a objetivos de número de clientes en distintas modalidades, ingresos por servicios, EBITDA, porcentajes de baja de clientes de distintas categorías, número de unidades inmobiliarias nuevas con fibra óptica, y 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.

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

b) Bonus anual extraordinario: se fija un máximo de esta retribución del 143% de su salario fijo bruto anual.

c) 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 Másmóvil entre 2017 y 2019 fuera inferior al 10%, se extinguirá el 30% de los derechos concedidos a cada beneficiario.

d) Plan trienal vinculado al Plan de Negocio 2019-2021: se fija un máximo del 150% de su retribución bruta anual devengada por todos los conceptos en el ejercicio 2021.

- **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 Másmóvil 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 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 (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 dos retribuciones brutas anuales totales (todos los conceptos retributivos incluidos) que viniese percibiendo el Consejero Delegado al tiempo de la resolución del contrato.

Se hace constar que en el ejercicio 2019 se modificó el contrato del Consejero Delegado a fin de prever que en el presente supuesto la indemnización consistiera en una cantidad igual a dos retribuciones brutas anuales totales, en lugar de las tres a las que tenía derecho anteriormente (tal y como figura en el apartado 6.e).ii) de la actual Política de Remuneraciones y en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2018), a fin de dar cumplimiento a la recomendación nº 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. Se propondrá a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, a celebrar en el ejercicio 2020, una modificación de la Política de Remuneraciones, para prever el citado cambio, entre otros.

- 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 Másmóvil 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 competencia, 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 Másmóvil, el cual ha sido renovado a través de un nuevo contrato, con el mismo objeto, mediante acuerdo del Consejo de Administración de fecha 18 de diciembre de 2019.

El citado contrato comprende, para el ejercicio 2020, la siguiente retribución:

a) Componente fijo: 276.000€ brutos/anuales más gastos ordinarios (14.400€).

b) Componente variable: este comprende los siguientes bonus:

- Bonus anual (2020) hasta un máximo de 300.000 Euros, sujeto al cumplimiento de los objetivos a definir por el Consejo de Administración de la Sociedad.

- Bonus bianual (2020-2021): 1,2 millones de Euros (esto es, 600.000€ anual), sujeto al cumplimiento del 100% de los objetivos de (i) EBITDA y (ii) EBITDA menos Capex fijados en el Guidance 2021 del Grupo.

Tal y como se ha indicado anteriormente, el Consejo de Administración aprobó la renovación del citado contrato con The Nimo's Holding, S.L., en su reunión de 18 de diciembre de 2019, habiendo informado favorablemente la Comisión de Auditoría y Control celebrada en la misma fecha, la cual contó con el asesoramiento de BDO Auditores, S.L.P., que emitió una Fairness Opinion, en la que analizó el esquema retributivo en favor de The Nimo's Holding, S.L., habiendo concluido que la retribución fija y variable prevista en el citado contrato son consistentes tanto con las políticas de mercado (equidad externa) como con las políticas de bonus internas (equidad interna) de Másmóvil.

- 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 2020, 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 2020.

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.

El Consejo de Administración va a proponer a la Junta General Ordinaria del ejercicio 2020, una modificación de la actual Política de Remuneraciones, aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas, de 4 de mayo de 2018, la cual está vigente para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, a fin de incorporar (i) un nuevo plan retributivo a largo en favor del Consejero Delegado y del equipo directivo, y (ii) determinados cambios en el contrato del Consejero Delegado

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.

El único cambio que se implementará en el ejercicio 2020 en relación con la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, es el incremento, en 10.000€, de la retribución por vocal del Consejo, que queda fijado, por tanto, en total, en 90.000€. El citado cambio se llevará a cabo dentro del límite de remuneración anual máxima para los miembros del Consejo, en su condición de tales, previsto en la Política de Remuneraciones, por importe de 1.225.000€ para el ejercicio 2020.

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.

Está previsto que se someta a votación de los Sres. Accionistas, en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2020, un nuevo plan retributivo a largo plazo en favor del Consejero Delegado y del equipo directivo, el cual estará basado en el incremento de la revalorización de la acción de la Sociedad en el Mercado Continuo español. El citado plan tendrá las siguientes características básicas:

- Naturaleza: se trata de 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.
- Duración: comenzará en la fecha de finalización del actual Shares Appreciation Rights' Plan, esto es, el 1 de septiembre de 2020 y tendrá una duración de tres años y medio (esto es, hasta el 28 de febrero de 2024).
- Beneficiarios: el Consejero Delegado, los empleados y directivos del Grupo Más Móvil que determine el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Condiciones para la liquidación del plan: será condición necesaria para tener derecho al abono del incentivo que, en su caso, se derive del plan, que (i) 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, y (ii) que se cumplan los objetivos mínimos establecidos por el Consejo de Administración.
- Número de derechos sobre la revalorización de las acciones: 8.500.000, de los cuales 2.850.000 serán para el Consejero Delegado.
- Valor de las acciones a tomar como referencia: se tomará como valor inicial unitario de las acciones de la Sociedad su cotización media ponderada en las últimas noventa (90) sesiones bursátiles anteriores al 1 de septiembre de 2020 o a la fecha de concesión a cada beneficiario si este se incorpora al plan con posterioridad a la fecha de inicio.

Como valor final se tomará el de cotización media ponderada de la acción de la Sociedad en las noventa (90) sesiones bursátiles anteriores al 28 de febrero de 2024 o a la fecha de acaecimiento del supuesto de liquidación anticipada o la fecha del cambio de control, en caso de que este tenga lugar.

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 8 de mayo de 2019, 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 2018, y valoró asimismo las mejoras a introducir en el mismo para el informe del ejercicio 2019.

Asimismo, a finales del ejercicio 2019 y comienzos del ejercicio 2020 el Presidente del Consejo, don Eduardo Díez-Hochleitner, el Secretario, don Alberto Castañeda González, y el Director General de Relaciones con Inversores y Finanzas Corporativas, don Javier Marín de la Plaza, se reunieron con los representantes de los proxy advisors, Glass Lewis e ISS, con el objeto de conocer de primera mano sus inquietudes e impresiones sobre diversos aspectos de la Sociedad, así como para mejorar el buen gobierno corporativo de la misma.

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 11 ocasiones durante el ejercicio 2019 para el análisis y propuesta de acuerdos al Consejo sobre asuntos de su competencia, en particular, sobre la retribución de los miembros del Consejo de Administración y de cambios en su composición.

En materia de remuneraciones, la Comisión propuso en su reunión de 21 de febrero de 2019, la distribución entre los miembros del Consejo de Administración de la retribución anual máxima para el ejercicio 2019, aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas, de 4 de mayo de 2018, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 529 septdecies, apartado 2, de la Ley de Sociedades de Capital. El Consejo de Administración de Más Móvil aprobó la citada distribución en su reunión celebrada el 27 de febrero de 2019.

Asimismo, en la reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 27 de marzo de 2019, la Comisión propuso al Consejo (i) la aprobación del pago del bonus del ejercicio 2018 para los directivos y el Consejero Delegado, (ii) la aprobación de los objetivos de la retribución variable para el ejercicio 2019 en favor de los empleados del Grupo MASMOVIL, (iii) la aprobación del pago del bonus variable en favor del Consejero Delegado, correspondiente al Plan de Negocio 2015-2018, y (iv) la aprobación del bonus variable en favor del Consejero Delegado, correspondiente al Plan de Negocio 2019-2021. Las cuatro propuestas de acuerdos citadas fueron aprobadas por el Consejo de Administración en su reunión de 28 de marzo de 2019.

Por otro lado, la Comisión ha informado al Consejo sobre las recomendaciones principios, o prácticas de buen gobierno corporativo que afectan a las compañías de elevada capitalización, toda vez que la Sociedad, desde el lunes 24 de junio de 2019, pasó a formar parte del índice bursátil IBEX-35.

En lo concerniente a la renovación del contrato con la mercantil The Nimo's Holding, S.L. (el cual consta reflejado en el apartado B.16 de este informe), el Consejo de Administración celebrado el 18 de diciembre de 2019 aprobó la suscripción de nuevo contrato, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de 17 de diciembre.

Finalmente, se hace constar que, en relación con el estudio y valoración del nuevo plan de incentivos a largo plazo en favor del equipo directivo y del Consejero Delegado, al que se hace referencia en el apartado A.2 de este informe, se ha contado con el asesoramiento de la firma de servicios profesionales EY.

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 los intereses propios de los accionistas y los de los beneficiarios de los citados planes.

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 2019 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 2019, 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 2019 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.

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	103.715.118	99,93
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	24.973.957	24,06
Votos a favor	78.457.114	75,59
Abstenciones	284.047	0,27

Observaciones

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 8 de mayo de 2019, ascendió a 103.715.118. Las 73.583 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 27 de febrero de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de 21 de febrero de 2019, 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 2019, con respecto a la de 2018, ha sido de un 9,76%.

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 2019, que no ha variado respecto de la percibida en el ejercicio 2018 (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 Másmóvil, 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 Másmóvil, 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 percibida por el Consejero Delegado en el ejercicio 2019 ha sido la siguiente:

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

Se hace constar que, en el ejercicio 2018, el grado de consecución de los objetivos operativos y financieros a los que se sujeta la retribución variable del Consejero Delegado percibida en el ejercicio 2019 y reflejada en este apartado a) fue del 152%, de forma tal que le correspondió un importe de 266.000€ (350.000x50%x152%).

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

Se hace constar que, en el ejercicio 2018, el grado de consecución de los objetivos financieros corporativos a los que se sujeta la retribución variable del Consejero Delegado correspondiente al bonus anual extraordinario, fue del 100%, de forma tal que en el ejercicio 2019 le correspondió percibir un importe de 220.000€. Por tanto, el peso del citado bonus anual extraordinario, con respecto a la retribución variable (486.000€) percibida en el pasado ejercicio 2019, es del 45,27%, y del 62,86% con respecto a su salario fijo bruto anual.

La verificación del cumplimiento de los objetivos indicados en los apartados a) y b) precedentes fue realizada por el Consejo de Administración celebrado el 27 de febrero de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de 26 de febrero.

Se hace constar que los objetivos a los que está referenciada la citada retribución variable comprenden factores puramente individuales del rendimiento del Consejero Delegado, junto con otros de carácter colectivo.

En el caso particular del bonus anual extraordinario, este tiene ese carácter de excepcionalidad por ser excepcionales los ratios de cumplimiento de los objetivos financieros a los que está referenciado, que en caso de únicamente alcanzarse y no superarse, hacen que la citada retribución no se devengue. Esto es, existe una vinculación directa entre esta retribución variable extraordinaria y la consecución de logros y resultados para la Sociedad por encima de los objetivos marcados.

La citada retribución variable consta reseñada en la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo, que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas, de 4 de mayo de 2018.

No se ha aplicado ninguna clase de periodo de devengo o de aplazamiento de pago. No obstante lo anterior, se ha procedido al pago de las citadas retribuciones una vez constatado por el Consejo de Administración, en su reunión de 27 de febrero de 2019, el cumplimiento de los requisitos de cada retribución.

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

La retribución variable a largo plazo percibida por el Consejero Delegado en el ejercicio 2019 ha consistido en la remuneración vinculada al Plan de Negocio 2015-2018.

La citada retribución variable consta reseñada en la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo, que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas, de 4 de mayo de 2018.

No se ha aplicado ninguna clase de periodo de devengo o de aplazamiento de pago. No obstante lo anterior, se ha procedido al pago de las citadas retribuciones una vez constatado por el Consejo de Administración, en su reunión de 27 de febrero de 2019, el cumplimiento de los requisitos de la citada retribución.

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 reducir o reclamar ninguna cantidad al Consejero Delegado ni a ningún otro miembro del Consejo de Administración, toda vez que la retribución percibida se ha ajustado estrictamente al cumplimiento de los parámetros a los que estaba sujeta.

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.

Se hace constar que en el ejercicio 2019 se modificó el contrato del Consejero Delegado a fin de prever que en el supuesto de resolución de su contrato por causa de sucesión de empresa, la indemnización consistiera en una cantidad igual a dos retribuciones brutas anuales totales, en lugar de las tres a las que tenía derecho anteriormente (tal y como figura en el apartado 6.e.ii) de la actual Política de Remuneraciones y en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2018), a fin de dar cumplimiento a la recomendación nº 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

Se propondrá a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, a celebrar en el ejercicio 2020, una modificación de la Política de Remuneraciones, para prever el citado cambio, entre otros.

No ha tenido lugar, en el ejercicio 2019, ninguna otra modificación en el contrato del Consejero Delegado.

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

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 2019, 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 16.454,07€, 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 Echarrí 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 2019 de 290.400€. Asimismo, su retribución variable devengada en el ejercicio 2019 ha ascendido a 300.000€.

Se hace constar que el Consejo de Administración de Más Móvil aprobó la suscripción del citado contrato como operación con parte vinculada, con el informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control de la Sociedad, y 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.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	Presidente independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FELIPE FERNANDEZ ATELA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ANGEL GARCIA ALTOZANO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 14/03/2019
Doña CRISTINA ALDAMIZ ECHEVARRIA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 14/03/2019
Don JOHN CARL HANN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ROBERT SUDO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 26/12/2019
Don BORJA FERNANDEZ ESPEJEL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
KEY WOLF, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
ALDEBARAN RIESGO SCR SAU	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 07/05/2019
Doña NATHALIE PICQUOT	Consejero Independiente	Desde 15/03/2019 hasta 31/12/2019
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Consejero Dominical	Desde 15/03/2019 hasta 31/12/2019
Don RAFAEL DOMINGUEZ DE LA MAZA	Consejero Dominical	Desde 08/05/2019 hasta 31/12/2019
Don MEINRAD SPENGER	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	152		24						176	157
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	80		14					590	684	366
Don FELIPE FERNANDEZ ATELA	80		26						106	92
Don ANGEL GARCIA ALTOZANO	17								17	64
Doña CRISTINA ALDAMIZ ECHEVARRIA	18								18	64
Don JOHN CARL HANN	80		10						90	73
Don ROBERT SUDO	79		14						93	76
Don BORJA FERNANDEZ ESPEJEL	80		40						120	100
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	80		14						94	76
KEY WOLF, S.L.	80								80	64
ALDEBARAN RIESGO SCR SAU	28								28	37
Doña NATHALIE PICQUOT	63								63	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	63								63	
Don RAFAEL DOMINGUEZ DE LA MAZA	52								52	
Don MEINRAD SPENGER	350				486	836		17	1.689	973

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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				
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Plan							0,00				
Don FELIPE FERNANDEZ ATELA	Plan							0,00				
Don ANGEL GARCIA ALTOZANO	Plan							0,00				
Doña CRISTINA ALDAMIZ ECHEVARRIA	Plan							0,00				
Don JOHN CARL HANN	Plan							0,00				
Don ROBERT SUDO	Plan							0,00				
Don BORJA FERNANDEZ ESPEJEL	Plan							0,00				
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	Plan							0,00				
KEY WOLF, S.L.	Plan							0,00				
ALDEBARAN RIESGO SCR SAU	Plan							0,00				
Doña NATHALIE PICQUOT	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 RAFAEL CANALES ABAITUA	Plan							0,00				
Don RAFAEL DOMINGUEZ DE LA MAZA	Plan							0,00				
Don MEINRAD SPENGER	Plan de Derechos sobre Rev. de Acc. aprobado por la Junta General Extraordinaria de 1/3/2017	2.850.000						0,00			2.850.000	

Observaciones

El Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de Másmóvil está explicado en el apartado A.1.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	
Don FELIPE FERNANDEZ ATELA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANGEL GARCIA ALTOZANO	
Doña CRISTINA ALDAMIZ ECHEVARRIA	
Don JOHN CARL HANN	
Don ROBERT SUDO	
Don BORJA FERNANDEZ ESPEJEL	
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	
KEY WOLF, S.L.	
ALDEBARAN RIESGO SCR SAU	
Doña NATHALIE PICQUOT	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	
Don RAFAEL DOMINGUEZ DE LA MAZA	
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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ								
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES								

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don FELIPE FERNANDEZ ATELA								
Don ANGEL GARCIA ALTOZANO								
Doña CRISTINA ALDAMIZ ECHEVARRIA								
Don JOHN CARL HANN								
Don ROBERT SUDO								
Don BORJA FERNANDEZ ESPEJEL								
Doña PILAR ZULUETA DE OYA								
KEY WOLF, S.L.								
ALDEBARAN RIESGO SCR SAU								
Doña NATHALIE PICQUOT								
Don RAFAEL CANALES ABAITUA								
Don RAFAEL DOMINGUEZ DE LA MAZA								
Don MEINRAD SPENGER								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	Concepto	
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Servicios de consultoría entre Masmovil y The Nimo Holding según el apartado B.16 de este informe	590.400
Don FELIPE FERNANDEZ ATELA	Concepto	
Don ANGEL GARCIA ALTOZANO	Concepto	
Doña CRISTINA ALDAMIZ ECHEVARRIA	Concepto	
Don JOHN CARL HANN	Concepto	
Don ROBERT SUDO	Concepto	
Don BORJA FERNANDEZ ESPEJEL	Concepto	
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	Concepto	
KEY WOLF, S.L.	Concepto	
ALDEBARAN RIESGO SCR SAU	Concepto	
Doña NATHALIE PICQUOT	Concepto	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Concepto	
Don RAFAEL DOMINGUEZ DE LA MAZA	Concepto	
Don MEINRAD SPENGER	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 2019	Total ejercicio 2018
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ										
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES										
Don FELIPE FERNANDEZ ATELA										
Don ANGEL GARCIA ALTOZANO										
Doña CRISTINA ALDAMIZ ECHEVARRIA										
Don JOHN CARL HANN										
Don ROBERT SUDO										
Don BORJA FERNANDEZ ESPEJEL										
Doña PILAR ZULUETA DE OYA										
KEY WOLF, S.L.										
ALDEBARAN RIESGO SCR SAU										
Doña NATHALIE PICQUOT										
Don RAFAEL CANALES ABAITUA										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don RAFAEL DOMINGUEZ DE LA MAZA										
Don MEINRAD SPENGER										

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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				
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 FELIPE FERNANDEZ ATELA	Plan							0,00				
Don ANGEL GARCIA ALTOZANO	Plan							0,00				
Doña CRISTINA ALDAMIZ ECHEVARRIA	Plan							0,00				
Don JOHN CARL HANN	Plan							0,00				
Don ROBERT SUDO	Plan							0,00				
Don BORJA FERNANDEZ ESPEJEL	Plan							0,00				
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	Plan							0,00				
KEY WOLF, S.L.	Plan							0,00				
ALDEBARAN RIESGO SCR SAU	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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
Doña NATHALIE PICQUOT	Plan							0,00				
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Plan							0,00				
Don RAFAEL DOMINGUEZ DE LA MAZA	Plan							0,00				
Don MEINRAD SPENGER	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	

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 FELIPE FERNANDEZ ATELA	
Don ANGEL GARCIA ALTOZANO	
Doña CRISTINA ALDAMIZ ECHEVARRIA	
Don JOHN CARL HANN	
Don ROBERT SUDO	
Don BORJA FERNANDEZ ESPEJEL	
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	
KEY WOLF, S.L.	
ALDEBARAN RIESGO SCR SAU	
Doña NATHALIE PICQUOT	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	
Don RAFAEL DOMINGUEZ DE LA MAZA	
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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ								

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES								
Don FELIPE FERNANDEZ ATELA								
Don ANGEL GARCIA ALTOZANO								
Doña CRISTINA ALDAMIZ ECHEVARRIA								
Don JOHN CARL HANN								
Don ROBERT SUDO								
Don BORJA FERNANDEZ ESPEJEL								
Doña PILAR ZULUETA DE OYA								
KEY WOLF, S.L.								
ALDEBARAN RIESGO SCR SAU								
Doña NATHALIE PICQUOT								
Don RAFAEL CANALES ABAITUA								
Don RAFAEL DOMINGUEZ DE LA MAZA								

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don MEINRAD SPENGER								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	Concepto	
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Concepto	
Don FELIPE FERNANDEZ ATELA	Concepto	
Don ANGEL GARCIA ALTOZANO	Concepto	
Doña CRISTINA ALDAMIZ ECHEVARRIA	Concepto	
Don JOHN CARL HANN	Concepto	
Don ROBERT SUDO	Concepto	
Don BORJA FERNANDEZ ESPEJEL	Concepto	
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	Concepto	
KEY WOLF, S.L.	Concepto	
ALDEBARAN RIESGO SCR SAU	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña NATHALIE PICQUOT	Concepto	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Concepto	
Don RAFAEL DOMINGUEZ DE LA MAZA	Concepto	
Don MEINRAD SPENGER	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	176				176					
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	684				684					
Don FELIPE FERNANDEZ ATELA	106				106					
Don ANGEL GARCIA ALTOZANO	17				17					
Doña CRISTINA ALDAMIZ ECHEVARRIA	18				18					
Don JOHN CARL HANN	90				90					

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 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don ROBERT SUDO	93				93					
Don BORJA FERNANDEZ ESPEJEL	120				120					
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	94				94					
KEY WOLF, S.L.	80				80					
ALDEBARAN RIESGO SCR SAU	28				28					
Doña NATHALIE PICQUOT	63				63					
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	63				63					
Don RAFAEL DOMINGUEZ DE LA MAZA	52				52					
Don MEINRAD SPENGER	1.689				1.689					
TOTAL	3.373				3.373					

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.

Texto que no cabía en el punto A1

Asimismo, seguidamente se indican los términos y condiciones principales del contrato del Consejero Delegado:

i) Duración: el contrato del Consejero Delegado es de duración indefinida.

ii) Exclusividad: mientras ejerza funciones ejecutivas, 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, 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.

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, 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.

iv) Plazo de preaviso por resolución del contrato del Consejero Delegado: 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.

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 (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 dos retribuciones brutas anuales totales (todos los conceptos retributivos incluidos) que viniese percibiendo el Consejero Delegado al tiempo de la resolución del contrato.

Se hace constar que en el ejercicio 2019 se modificó el contrato del Consejero Delegado a fin de prever que en el presente supuesto la indemnización consistiera en una cantidad igual a dos retribuciones brutas anuales totales, en lugar de las tres a las que tenía derecho anteriormente (tal y como figura en el apartado 6.e).ii) de la actual Política de Remuneraciones y en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2018), a fin de dar cumplimiento a la recomendación nº 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

Se propondrá a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, a celebrar en el ejercicio 2020, una modificación de la Política de Remuneraciones, a fin de recoger la citada modificación relativa al contrato del Consejero Delegado.

- 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 Másmóvil y tendría derecho a una indemnización equivalente a dos veces la retribución anual total (todos los conceptos remunerativos incluidos).

Por último, a continuación se proporciona la información relativa a las cuestiones específicas del presente apartado A.1:

Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones:

El Consejo de Administración de Másmóvil aprobó en su reunión de 30 de junio de 2017 (esto es, con carácter previo a la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao, lo cual tuvo lugar el 14 de julio de 2017), la Política de Retribución de Consejeros de la Sociedad. Esta política interna de Másmóvil establece que es el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para fijar, dentro del límite global establecido estatutariamente y de conformidad con lo previsto en la ley, la retribución de los consejeros, salvo para la retribución consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre estas o que esté referenciada al valor de las acciones de la Sociedad, que deberá aprobarse por la Junta General de Accionistas.

Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 511. Bis de la Ley de Sociedades de Capital, es una materia reservada para la Junta General de accionistas la aprobación de la Política de Remuneraciones. La retribución que se abone a los miembros del consejo de administración

de la Sociedad no podrá contravenir lo establecido en dicha política de remuneraciones. En este marco, será posteriormente el Consejo de Administración el órgano que:

- a) Determine la remuneración de cada consejero, en su condición de tal, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.
- b) Fije la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos, de conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General.

Finalmente, la citada política interna de Másmóvil contiene el compromiso del Consejo de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los consejeros, suministrando información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados en materia de retribución de consejeros.

Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad: Sí, se han tenido en cuenta un grupo de compañías con una capitalización bursátil y un nivel de dedicación similares a Másmóvil.

Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo:

Sí, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el propio Consejo de Administración contaron con el asesoramiento 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, en particular, en lo concerniente a la retribución de los consejeros independientes.

Con referencia al apartado C, cabe indicar que doña Cristina Aldámiz-Echevarría González de Durana fue designada como nueva consejera, con la categoría de independiente, por acuerdo unánime del Consejo de Administración de 27 de diciembre de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de 26 de diciembre, para suplir la vacante de don Robert Sudo. Se someterá a ratificación su nombramiento en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2020.

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

[27/02/2020]

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

- [] Si
- [] No