

## COMUNICACIÓN DE HECHO RELEVANTE

### GRUPO MASMOVIL

10 de mayo de 2019

En virtud de lo previsto en el artículo 17 del Reglamento (UE) nº 596/2014 sobre abuso de mercado y en el artículo 228 del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, y disposiciones concordantes, ponemos en su conocimiento el siguiente Hecho Relevante relativo a la sociedad MASMOVIL IBERCOM, S.A. (“**MASMOVIL**” o la “**Sociedad**”).

### INFORMACIÓN RELEVANTE

#### **Acuerdos aprobados por la Junta General Ordinaria de accionistas de MASMOVIL, de 8 de mayo de 2019**

La Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada en primera convocatoria el día 8 de mayo de 2019, en el Palacio de Congresos y Auditorio Kursaal, sito en Avenida de Zurriola, 1, 20002 San Sebastián (Guipúzcoa), a las 12:00 horas, ha aprobado todos los acuerdos enumerados en el Orden del Día incluidos en la convocatoria de la Junta General, que se publicó en la página web corporativa de la Sociedad ([www.grupomasmovil.com](http://www.grupomasmovil.com)) y en el diario Cinco Días con fecha 8 de abril de 2019, y fue objeto de comunicación como Hecho Relevante al mercado con fecha 9 de abril de 2019. Asimismo, la citada Junta aprobó el complemento de convocatoria publicado en los tres citados medios el 12 de abril de 2019, cuya propuesta pasó a tener el ordinal 2.1 del Orden del Día.

Se acompaña a continuación el texto de todos los acuerdos aprobados por la Junta General Ordinaria y el resultado de las votaciones, como **Anexos I y II**, respectivamente.

Madrid, 10 de mayo de 2019.

D. Meinrad Spenger

Consejero Delegado de MASMOVIL IBERCOM, S.A

# GRUPO **MAS** MOVIL

## Anexo I

**PROPUESTAS DE ACUERDOS FORMULADOS  
POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN A LA JUNTA GENERAL ORDINARIA  
DE ACCIONISTAS DE MASMOVIL IBERCOM, S.A., DE 8 DE MAYO DE 2019**

**PUNTO PRIMERO DEL ORDEN DEL DÍA**

**Examen y aprobación, en su caso, de las Cuentas Anuales Individuales (Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto, Estado de Flujos de Efectivo y Memoria) e Informe de Gestión Individual de la Sociedad correspondientes al ejercicio social cerrado el 31 de diciembre de 2018.**

Aprobar las Cuentas Anuales Individuales (Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto, Estado de Flujos de Efectivo, y Memoria) y el Informe de Gestión Individual de la Sociedad correspondientes al ejercicio social cerrado el 31 de diciembre de 2018, los cuales fueron debidamente formulados por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de 27 de febrero de 2019, a propuesta de la Comisión de Auditoría y Control.

Las citadas Cuentas Anuales Individuales de la Sociedad han sido auditadas por el auditor de cuentas de la Sociedad, KPMG Auditores, S.L., a través de su Informe de Auditoría de fecha 27 de febrero de 2019.

## PUNTO SEGUNDO DEL ORDEN DEL DÍA

**Examen y aprobación, en su caso, de las Cuentas Anuales Consolidadas (Estado de Situación Financiera Consolidada, Estado de Resultado Global Consolidado, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto Consolidado, Estados de Flujos de Efectivo Consolidados, y Memoria Consolidada) e Informe de Gestión Consolidado de la Sociedad y sus sociedades dependientes, correspondientes al ejercicio social cerrado el 31 de diciembre de 2018.**

Aprobar las Cuentas Anuales Consolidadas (Estado de Situación Financiera Consolidada, Estado de Resultado Global Consolidado, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto Consolidado, Estados de Flujos de Efectivo Consolidados, y Memoria Consolidada) y el Informe de Gestión Consolidado de la Sociedad y sus sociedades dependientes, correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018, los cuales fueron debidamente formulados por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de 27 de febrero de 2019, a propuesta de la Comisión de Auditoría y Control.

Las citadas Cuentas Anuales Consolidadas de la Sociedad han sido auditadas por el auditor de cuentas de la Sociedad, KPMG Auditores, S.L., a través de su Informe de Auditoría de fecha 27 de febrero de 2019.

**TEXTO ÍNTEGRO Y JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA  
DE ACUERDO PARA LA JUNTA GENERAL ORDINARIA  
DE ACCIONISTAS DE LA SOCIEDAD, DE FECHA 8 DE MAYO DE 2019**

**I.- TEXTO ÍNTEGRO CORRESPONDIENTE A LA PROPUESTA DE  
ACUERDO PARA LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE  
LA SOCIEDAD, DE FECHA 8 DE MAYO DE 2019**

Se propone la aprobación por los Sres. Accionistas del siguiente acuerdo:

*“Aprobar el Estado de Información no Financiera Consolidado del ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2018, que ha sido verificado por KPMG Asesores, S.L. a través de su Informe de Verificación Independiente. Se adjuntan los citados documentos como Anexo Único.*

*Los citados documentos forman parte del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio 2018, que consta anejo a las Cuentas Anuales Consolidadas del pasado ejercicio”.*

**II.- JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE ACUERDO PARA LA JUNTA  
GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE LA SOCIEDAD, DE FECHA 8  
DE MAYO DE 2019**

La propuesta de acuerdo referida en el punto precedente tiene como finalidad dar cumplimiento a lo previsto en el art. 49.6 del Código de Comercio, el cual fue objeto de modificación por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio. El citado artículo establece que *“será de obligado cumplimiento que el informe sobre la información no financiera deba ser presentado como punto separado del orden del día para su aprobación en la junta general de accionistas de las sociedades”.*

Madrid, 10 de abril de 2019.

**Anexo Único**  
**Estado de Información no Financiera del ejercicio 2018**



KPMG Asesores S.L.  
Pº. de la Castellana, 259 C  
28046 Madrid

## **Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Más Móvil Ibercom, S.A. y sus sociedades dependientes del ejercicio 2018**

A los accionistas del Más Móvil Ibercom, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, de Más Móvil Ibercom, S.A. (en adelante la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2018 adjunto del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el “Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” incluida en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el “Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” del citado Informe de Gestión consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

## **Nuestra independencia y control de calidad**

---

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

## **Nuestra responsabilidad**

---

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2018. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Acerca de este informe", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2018.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección

## **Conclusión**

---

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Másmóvil Ibercom, S.A. y sus sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el “Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” del citado Informe de Gestión consolidado.

## **Uso y distribución**

---

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Asesores, S.L.



Patricia Reverter Guillot

27 de febrero de 2019

# GRUPO **MAS** MOVIL

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2018**

**(Anexo al informe de gestión consolidado del ejercicio 2018)**

## Índice

Acerca de este informe.....	118
1. Modelo de negocio.....	119
1.1. Entorno de negocio.....	119
1.2. Modelo de Negocio.....	120
1.2.1. Áreas de actividad.....	120
1.2.2. Organización y estructura.....	121
2. Gestión de aspectos no financieros.....	122
2.1. Sistema de Gestión de Riesgos.....	123
2.1.1. Principales riesgos.....	124
2.2. Relación con grupos de interés.....	124
2.3. Gobierno y cumplimiento.....	125
2.4. Lucha contra la corrupción y el soborno.....	126
3. Sociedad.....	127
3.1. Proveedores.....	127
3.2. Clientes.....	128
3.2.1. Satisfacción.....	132
3.2.2. Atención al cliente.....	132
3.2.3. Reclamaciones.....	133
3.2.4. Publicidad y consumo responsable.....	133
3.2.5. Claridad en tarifas.....	134
3.3. Información fiscal.....	134
4. Cuestiones sociales y relativas al personal.....	135
4.1. Desarrollo de talento.....	138
4.2. Formación interna del empleado.....	139
5. Medio Ambiente.....	140
6. Derechos humanos.....	142
Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018.....	143

- **Acerca de este informe**

En el presente informe se expone el estado de información no financiera del Grupo Másmóvil (en adelante “**Grupo**”), el cual se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante “**Ley**”). Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en los Estándares de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI), como referencia para la elaboración del presente documento, incluidos los del suplemento sectorial relativo a telecomunicaciones.

El objetivo del presente documento es informar sobre las cuestiones sociales y relativas al personal, respeto a los derechos humanos y del medioambiente, lucha contra la corrupción y el soborno y relativas al personal, que son relevantes para sus principales grupos de interés, de conformidad con la Ley.

Cabe destacar que las cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos y medioambiente se centran en la adecuada gestión de personas y la garantía del cumplimiento de sus derechos humanos, entendidos como libertad de expresión y protección de datos personales, así como la eficiencia energética de sus consumos.

En la elaboración de este informe y selección de contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad realizado, cuyo proceso ha residido en:

- Fase externa: consistente en el estudio de la situación del sector de las telecomunicaciones en los medios de comunicación, analizando informes sectoriales, tendencias a futuro, así como informes de compañías afines al Grupo, nacionales e internacionales. A través de este proceso se han identificado 32 asuntos relevantes.
- Fase interna: proceso de valoración interna a través de un cuestionario y entrevistas con los responsables de las áreas para determinar la relevancia de los asuntos identificados.

El resultado del análisis de priorización de los asuntos relevantes anteriormente descrito ha supuesto la identificación de 15 asuntos relevantes que afectan al Grupo por orden de importancia y con base en los cuales se ha preparado el presente estado de información no financiera.

En la matriz que se presenta a continuación se muestran los asuntos identificados en el análisis de materialidad para ambas fases externa e interna. Los asuntos de relevancia crítica se agrupan principalmente en el ámbito de la gestión del cliente, la protección de datos personales, la atracción y retención de talento y el buen gobierno.



A lo largo del presente estado de información no financiera, el Grupo identifica cada uno de los epígrafes con cada uno de los asuntos de relevancia crítica identificados y de aplicación de acuerdo con la Ley, donde se especifican las medidas y acciones que se están llevando a cabo para cada uno de ellos, así como otras cuestiones relevantes en materia ambiental, social y de buen gobierno.

## 1. Modelo de negocio

### 1.1. Entorno de negocio

El entorno económico en el que opera MASMOVIL ha sido favorable durante 2018. El PIB ha crecido un 2,5% y las proyecciones contemplan una prolongación de la actual fase alcista del ciclo para los siguientes 3 años, con una previsión de crecimiento para el 2019 de un 2,2%. Este crecimiento de la economía española se ha visto reflejada, en cierta medida, en el sector de las telecomunicaciones que ha consolidado las tendencias de 2017.

Las líneas de banda ancha móviles han crecido a una tasa interanual de 3,96% respecto a 2017. Por otro lado, las líneas de banda ancha fija a una de tasa interanual de 3,48%. Sin embargo, el número de líneas pertenecientes a Operadores Móviles Virtuales (OMV) no han registrado crecimientos significativos.<sup>1</sup>

Hay tres factores clave en la evolución del número de líneas: la tecnología de fibra óptica en hogares sigue en auge, suponiendo un 50% del total de líneas de banda ancha, el despliegue de banda ancha de nueva generación continua y los acuerdos entre mayoristas (entre los que se encuentra el de Orange con el Grupo) se consolidan.

Asimismo, la CNMC aprobó una rebaja de las tarifas de terminación móvil del 40%, que se aplica desde el 1 de febrero de 2018, pasando de los 1,09 céntimos de Euro a 0,70 céntimos por minuto. Esta tarifa ha permanecido vigente hasta el 31 de diciembre y se

<sup>1</sup> Datos extraídos de la CNMC del parque total (diciembre 2018 – diciembre 2017)

reducirá a 0,67 céntimos de Euro en 2019 y hasta 0,64 céntimos a partir del 1 de enero de 2020. En los últimos 10 años, los precios de las tarifas de voz móvil se han reducido cerca de un 80%.

En relación con lo anterior, el mercado de las telecomunicaciones en España ha alcanzado un punto de madurez tal que la oportunidad de incrementar la cuota de mercado casi solamente es posible mediante la ganancia neta de clientes en las transferencias entre operadores, es decir, en portabilidad y en mejoras de tarifas de datos. Por ello, se han incrementado las cifras de portabilidad que han llegado a récord histórico en el ejercicio 2018 este año con 688.000 en el primer mes de 2018. La cifra de portabilidad se basa en gran medida en los resultados de los índices de satisfacción de los clientes en cada operador, así como la fidelidad de los mismos.

## **1.2. Modelo de Negocio**

Másmóvil es un operador de telecomunicaciones español consolidado y afianzado, especializado en servicios de telecomunicaciones mediante la prestación de servicios de telecomunicaciones a usuarios finales (telefonía fija y móvil e internet de banda ancha) de residencial o empresas, de servicios de interconexión y roaming a otros operadores, de servicios de “trading” a clientes wholesale y de otros servicios relacionados con su objeto social a través de sus marcas: **Yoigo, Másmóvil, Pepephone, Embou, Llamaya y Lebara**. El Grupo cuenta con 7.803 miles de líneas contratadas. Asimismo, el Grupo dispone de infraestructuras propias de red fija de fibra y ADSL y móvil 3G y 4G, y continúa trabajando para adelantarse a las necesidades y exigencias de sus clientes, mejorando constantemente sus servicios y siendo uno de los operadores con mejor cobertura del país, cubriendo un 98,5% de la población con su red 4G.

El Grupo desarrolla una política de expansión tanto orgánica, mejorando sus infraestructuras y acuerdos, como inorgánica, mediante adquisiciones de sociedades o carteras de clientes que le sitúan dentro del rango de operadores con más crecimiento del mercado español, siendo en 2018 el operador líder en portabilidad y captación, tanto en fijo como en móvil, y con el mayor índice de satisfacción de clientes.

A lo largo de estos años, el Grupo ha sabido adaptarse a las circunstancias del mercado en cada momento y ha mantenido su compromiso firme de reducir la brecha digital en España, ofertando internet de banda ancha vía satélite al 100% de la población española a través del satélite KA-SAT, gracias al acuerdo establecido con Eutelsat.

### **1.2.1. Áreas de actividad**

El Grupo centra su actividad en dos principales áreas, residencial y empresas, que se detallan a continuación:

**Residencial** es la principal área de negocio del Grupo, en volumen y proyección, mediante la cual se suministran servicios de telefonía y conectividad, fija y móvil, a clientes finales particulares (BTC). El Grupo comercializa sus servicios a través de diversas marcas: Masmovil, Yoigo, Pepephone, Embou, Llamaya y Lebara.

El Grupo es el operador líder del mercado español en crecimiento de cartera de clientes móviles y de banda ancha fija. Estos clientes se dividen en:

- Clientes de una línea móvil: coincidente con el usuario final (en las modalidades de pre-pago y post-pago).
- Clientes de móvil multi-línea: coincidente también con el usuario final pero con contrato de diversas líneas para un mismo NIF (en las modalidades de pre-pago y post-pago).
- Clientes con línea fija: servicio a hogar y a negocios, los usuarios finales son distintos a los que figuran en el contrato.

En 2016, el Grupo empezó a comercializar la oferta convergente bajo la marca Masmovil y se fue extendiendo paulatinamente a otras marcas, como Yoigo. Esto le permitió consolidarse como la gran alternativa a los tres operadores dentro del mercado español.

Asimismo, ofrece a sus clientes las mejores tecnologías de conectividad, velocidad 4G en todas las tarifas móviles, ADSL de cobertura nacional y un gran y creciente despliegue de fibra óptica.

El área de **Empresas** está focalizada en las necesidades de telecomunicaciones de empresas, independientemente de su tamaño o el sector, donde los clientes encuentran soluciones a medida y seguras, siendo los clientes finales los propios empleados de la empresa o usuarios particulares. Los servicios son comercializados a través de las marcas Yoigo y Más móvil en los segmentos de negocios (Sohos) y Empresas (más de 10 líneas) y ofrecen: comunicación, conectividad, telefonía móvil y data center.

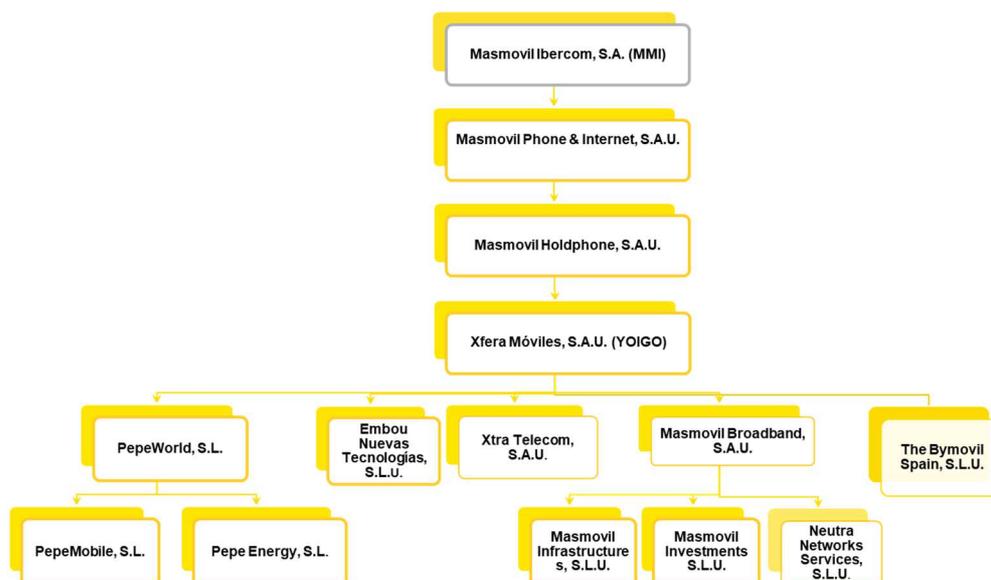
Dentro del paquete ofrecido a empresas también existe el servicio de *CableOperador*, focalizado a usuarios finales con perfil residencial en zonas rurales. En estos casos, Más móvil ofrece su servicio móvil a través de un tercero (cable-operador especializado en su segmento), que además gestiona la facturación y atención al usuario final.

Además de la oferta de catálogo, Más móvil Empresas pone a disposición del canal un equipo de Ingeniería con amplia experiencia en la preparación de ofertas a medida para clientes cuyas necesidades no se ajusten o excedan a las de una oferta más estándar en el mercado.

Más móvil también ofrece servicios de wholesale (reventa de tráfico) a otros operadores de telecomunicaciones, así como servicios de Operador Móvil Virtual (MVNO).

### 1.2.2. Organización y estructura

MASMOVIL IBERCOM, S.A. (en adelante, la “**Sociedad**”) es una sociedad de duración indefinida y es la sociedad matriz del Grupo. El Grupo actual es el resultado de la integración durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017 de distintos operadores de telecomunicaciones con crecimientos sostenidos en sus respectivos mercados y ámbitos de negocio.



\* El Grupo tiene participaciones minoritarias en las siguientes sociedades: Upptalk S.L. (en liquidación) (49%) y ComyMedia Proyectos y Servicios, S.L. (49%).

## 2. Gestión de aspectos no financieros

El Grupo aboga por la creación de valor a largo plazo de forma sostenible, velando por la protección del medio ambiente, el desarrollo social y la ética empresarial basada en los principios de transparencia y buen gobierno corporativo cuyo liderazgo impulsa el Consejo de Administración de la Sociedad. El Grupo entiende que el gobierno corporativo es uno de los instrumentos más efectivos para transmitir confianza a los inversores, así como favorecer el control de los aspectos no financieros del Grupo, proporcionando un entorno de control y equilibrio necesarios para reforzar las buenas prácticas comerciales.

En los últimos años la comunidad financiera, en su conjunto, ha aumentado su demanda acerca de la información no financiera, hechos que se han visto respaldados por la reciente legislación y las iniciativas encaminadas a mejorar las prácticas de gobierno corporativo, impulsadas sobre todo por los reguladores.

Desde su salida a Bolsa el Grupo ha impulsado la creación de valor a través de un sistema de gobierno corporativo actualizado y apoyado en las mejores referencias en esta materia. Por ello, entre las distintas políticas corporativas, se encuentra la Política de Responsabilidad Social Corporativa, aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad el 30 de junio de 2017. Adicionalmente, y como prueba del decidido compromiso de la Sociedad por la transparencia y buen gobierno, en 2018 se han aprobado 6 nuevas políticas y 7 procedimientos de control internos, a los que hay que añadir 3 revisiones de normativas ya existentes para el cumplimiento de los compromisos adquiridos, entre las que destacan las de sostenibilidad y medioambiente, y derechos humanos, entre otras.

El Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece como facultades indelegables de este órgano la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad, así como la determinación de la política de gobierno corporativo siendo

responsabilidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la revisión de la política de responsabilidad social corporativa, así como el seguimiento de sus prácticas y revisión de su grado de cumplimiento.

A este respecto, tal como se establece en la referida Política de Responsabilidad Social Corporativa, los compromisos adquiridos por el Grupo son los siguientes:

- Cumplimiento normativo.
- Apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Compromiso ético.
- Fomento de las prácticas de libre mercado.
- Desarrollo de prácticas avanzadas de gobierno corporativo.
- Impulso de vías de comunicación y diálogo.

De conformidad con el sistema de gobierno corporativo del Grupo, la mencionada política se desarrolla e implementa con normas de carácter interno, las cuales se citan a lo largo de este informe.

## 2.1. Sistema de Gestión de Riesgos

El Consejo de Administración de la Sociedad es el responsable en materia de riesgos, tal y como establece su propio Reglamento, siendo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la que, de conformidad al mismo texto, tiene asignada la evaluación de los riesgos no financieros en MASMOVIL.

Para impulsar la supervisión en esta materia, el 22 de mayo de 2017 el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó la Política de Gestión y Control del Riesgo del Grupo, que permite determinar todas las acciones dirigidas a controlar y mitigar los riesgos identificados. Dichas acciones se materializan a través de un sistema Integral de Control y Gestión de Riesgos basado en el modelo “COSO” y que contempla los riesgos financieros, normativos, estratégicos, operativos, de gobierno corporativo y reputacionales.

Con motivo de la aprobación del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó un sistema de supervisión del riesgo diferenciando la supervisión del riesgo financiero de la supervisión del riesgo no financiero.

En concreto, en la supervisión del riesgo no financiero el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó un sistema basado en la designación de unos “*risk owners*”, supervisados por unos “*controllers*” de cada una de las áreas implicadas y con reporte directo al “*Compliance Officer*” del Grupo, quien reporta a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del avance de la situación, quien a su vez informa a la Comisión de Auditoría y Control que integra la supervisión de los riesgos financieros y no financieros.

### 2.1.1. Principales riesgos

Los principales riesgos no financieros a los que está expuesto el Grupo, así como las principales medidas de mitigación, se resumen en la siguiente tabla:

Tipo de riesgo	Fuente del riesgo	Medidas de mitigación
<b>Operacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta dependencia de ciertos proveedores en operaciones comerciales clave</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de la Política de compras</li> <li>Procedimiento de Compras</li> <li>Reglamento de la Mesa de Compras</li> <li>Política/Procedimiento de contratación y permanencia de aquellas personas que se incorporen en prácticas al Grupo MASMOVIL</li> <li>Inclusión de cláusulas de rescisión anticipada en los contratos.</li> <li>La compañía cuenta con proveedores de respaldo en caso de necesidad de cambio.</li> <li>Análisis de modelos logísticos alternativos realizados por Compras.</li> </ul>
<b>Ciberseguridad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguridad IT</li> <li>Brechas de seguridad en los sistemas y redes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Controles de seguridad / acceso lógico a sistemas críticos: existe un plan de acción correctivo implementado por la auditoría interna (se ha retrasado hasta 2019).</li> <li>El Centro de Operaciones de Seguridad Cibernética (cSOC) está completamente operativo y ha sido eficaz en la prevención de posibles ataques.</li> <li>Existe un programa de capacitación en seguridad cibernética para el año fiscal 2018, que es obligatorio para todos los empleados y comenzará en Q2-18.</li> <li>Existencia de un plan de seguridad de la información.</li> <li>Constitución de un Comité de Seguridad y Privacidad en mayo de 2017.</li> <li>Existencia de una póliza de seguro de ciberseguridad.                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Políticas de ciberseguridad y privacidad aprobadas por el Consejo.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Reputacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Daños a la reputación y sanciones por incumplimiento de las normas de privacidad / protección de datos (a nivel de grupo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estado de la implementación de GDPR presentado al Consejo en varias sesiones.</li> <li>Implementación continua de GDPR / Cumplimiento hasta el 25 de mayo.</li> <li>Constitución de un Comité de Seguridad y Privacidad en mayo de 2017.</li> <li>Políticas de ciberseguridad y privacidad aprobadas por el Consejo.</li> <li>Adaptación de Lebara a la política de protección de datos y privacidad de Grupo Más Móvil.</li> </ul>
<b>Gobierno corporativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riesgos derivados del incumplimiento de los Estatutos y Reglamentos del Consejo y demás órganos delegados del Consejo, Código de Ética, normativa interna del Grupo y en general de las recomendaciones de buen gobierno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombramiento de un Chief Compliance Officer</li> <li>Establecimiento de controles internos</li> <li>Aprobación de una Política de gobierno corporativo</li> <li>Política de prevención de blanqueo de capitales</li> </ul>

### 2.2. Relación con grupos de interés

La Política de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo hace referencia a las relaciones existentes con los distintos grupos de interés. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la responsable de supervisar y evaluar los procesos de relación con los distintos grupos de interés.

La **relación con los accionistas e inversores** se basa en los principios de lealtad, transparencia y el ejercicio responsable de los derechos y el cumplimiento de los deberes de los accionistas. Esta relación debe basarse en una participación informada de los accionistas, especialmente a través de la Junta General de Accionistas de la Sociedad. El Grupo basa la relación con sus inversores en lo dispuesto por la Política de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de

voto, aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad el 30 de junio de 2017, en la que se desarrollan los principios antes indicados y se ponen de manifiesto los diversos canales: página web corporativa, Junta General de Accionistas y la dirección de un correo electrónico específico, para tal comunicación.

La **relación con empleados** del Grupo está enmarcada en favorecer un buen entorno de trabajo y permitir el desarrollo de su desempeño en el Grupo, a la vez que fomenta la formación y la igualdad de oportunidades. Los empleados cuentan con diversos canales de comunicación internos y disponen de un Comité de Ética para la salvaguarda de sus derechos y los de la Sociedad, así como un Canal Ético al que poder dirigirse para realizar consultas o notificar irregularidades. Este canal es totalmente confidencial y cuenta con un procedimiento de gestión vinculado al Comité de Ética.

La **relación con los clientes** se rige por los principios que engloban el cumplimiento en materia de publicidad responsable, velar por su seguridad y salud y un seguimiento de la calidad del servicio que se expondrá más adelante.

La **relación con proveedores** es fluida, haciendo a éstos partícipes a lo largo de la cadena de valor de las distintas sociedades que conforman el Grupo, a través de su adhesión a los principios recogidos en el Código Ético del proveedor del Grupo. Los proveedores cuentan con un buzón ético personalizado y confidencial al que poder dirigirse para realizar cualquier consulta o comunicación de irregularidad.

### 2.3. Gobierno y cumplimiento

El Grupo cuenta con un conjunto de órganos, mecanismos de control y normas internas que conforman su Sistema de Gobierno Corporativo y cuyo objetivo es, entre otros, dirigir y regular la organización del Grupo, de una forma transparente y eficaz, promoviendo su interés común y el de sus grupos de interés, tal y como se refleja en su Plan de Gobierno Corporativo y en su Política de Gobierno Corporativo, aprobada ésta por el Consejo de Administración de la Sociedad el 22 de enero de 2018. Junto con esta Política, se añade el Código Ético, así como la siguiente normativa interna: Reglamento Interno de Conducta, los Reglamentos aplicables a sus órganos de gobierno, distintas Políticas corporativas y Protocolos y el Modelo de Cumplimiento.

La composición, funcionamiento y actividad de los órganos de gobierno de la Sociedad y sus responsabilidades principales se describen con detalle en el **Informe Anual de Gobierno Corporativo** (IAGC), que forma parte del Informe de Gestión. Éstos son los siguientes:

- **La Junta General de Accionistas**, representa a todos los accionistas y es el órgano supremo de decisión de la Sociedad. A 31 de diciembre de 2018, los accionistas significativos son: Onchena S.L.U. 14,25%, Indumenta Pueri S.L. 8,71%, FMR LLC (Fidelity) 6,88%, Key Wolf SLU 5,38%, Gala Growth Properties S.L. 4,28%, PEP VII A International Limited (Providence) 3,29%, Caja de Seguros Reunidos Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. 3,11% y Eleva Capital 3,06%.
- **El Consejo de Administración** es el órgano encargado de administrar y representar a la Sociedad, sin perjuicio de las competencias otorgadas a la Junta

General de Accionistas, siendo el máximo órgano de supervisión y control. En 2018 el Consejo de Administración se ha reunido en 18 ocasiones.

- **Comisión de Auditoría y Control** es la Comisión consultiva dependiente del Consejo de Administración encargada de velar por el control interno de la Sociedad, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos, así como el encargado de la relación con el auditor externo. A las reuniones de la Comisión de Auditoría y Control asisten, siempre que lo considere conveniente su Presidente, el auditor externo, el auditor interno y el *Compliance Officer* del Grupo, así como cualquier miembro del personal de la Sociedad o de su Grupo, cuya actividad pueda estar relacionada con las funciones desarrolladas por la citada Comisión.
- **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** es la Comisión consultiva encargada de los nombramientos o reelección de consejeros, de la propuesta de la retribución de éstos y es la responsable de la Responsabilidad Social Corporativa del Grupo. Esto último hace que esta Comisión tenga responsabilidad en temas como la estrategia de la relación con sus grupos de interés, la revisión de la política, el seguimiento de las prácticas vinculadas y su evaluación de desempeño, así como la evaluación de los riesgos no financieros del Grupo.

#### **2.4. Lucha contra la corrupción y el soborno**

El Grupo tiene como valores corporativos la honradez, la integridad y el cumplimiento normativo. Por ello, mantiene un firme compromiso con la lucha contra la corrupción y el soborno que se tradujo en la aprobación por parte del Consejo de Administración de la Sociedad, el 22 de mayo de 2017, del Código Ético del Grupo, norma fundamental de la Sociedad y sus empresas filiales, que recoge los valores y principios que deben guiar el comportamiento de todos los que integran el Grupo.

Las políticas y procedimientos implementados por el Grupo para luchar contra la corrupción y el soborno, además del Código Ético ya mencionado, son el Código Ético de Proveedores, la Política de prevención de delitos, lucha contra la corrupción y Política de relación con las administraciones públicas y los partidos políticos, ambas aprobadas por el Consejo de Administración de la Sociedad el 22 de mayo y 31 de octubre de 2017, respectivamente.

Asimismo, el Grupo dispone de diversas normas internas para el tratamiento de información privilegiada como son el Reglamento interno de conducta, el Procedimiento para conflictos de intereses y operaciones vinculadas con consejeros, accionistas significativos y alta dirección del grupo y el Protocolo de actuación para la gestión de noticias y rumores.

El Grupo ha desarrollado un plan de prevención penal donde se han implementado controles efectivos y se han detallado las posibles infracciones, y un manual de prevención de delitos. En relación directa con lo indicado anteriormente, y de conformidad con el artículo 5.5 del Reglamento del Consejo de Administración de la

Sociedad “bajo la supervisión del Consejo de Administración existirá una función interna de cumplimiento normativo..., el Compliance Officer reportará directamente al Consejo de Administración, de forma periódica, sobre el grado de cumplimiento de la función interna de cumplimiento normativo”. En relación con ello, y en cumplimiento de lo dispuesto en las normas de gobierno del Grupo, el Compliance Officer del Grupo promueve una cultura de cumplimiento normativo, transparencia, ética y control interno en todos los ámbitos, contando para ello con el compromiso de la alta dirección, e impulsa la efectiva supervisión de los riesgos no financieros del Grupo, haciendo hincapié en la prevención de los riesgos penales. En este sentido y de conformidad con lo dispuesto en el propio Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, el Compliance Officer informa a la Comisión de Auditoría y Control en el caso de que se reciba la comunicación de alguna irregularidad de potencial trascendencia, especialmente financiera y contable en el seno del Grupo.

En relación a las aportaciones monetarias a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, el Grupo no ha realizado ninguna como corporación. De las entidades que forman parte se han realizado en 2018 las siguientes:

<b>Xfera Móviles. S.A.U.</b>	
Fundación También	636€
Fundación Fundal	3.000€
Asociación de Empleados de Iberia Padres de Personas con Discapacidad	20.000€

Adicionalmente, se han realizado aportaciones económicas a favor de la Universidad Carlos III de Madrid, en el marco de un convenio de colaboración entre la Universidad Carlos III de Madrid y Xfera Móviles, S.A.U. para la creación de la Cátedra Grupo MASMOVIL.

### **3. Sociedad**

#### **3.1. Proveedores**

La gestión de la cadena de suministro es importante para el correcto funcionamiento de la Sociedad y las distintas empresas que componen el Grupo. En este sentido, dichos proveedores se comprometen a hacer suyos los principios y valores recogidos en el Código Ético y se responsabilizan de la adhesión al Código Ético de Proveedores, en el cual se exponen los diversos criterios que los proveedores deben cumplir en relación con los derechos humanos, derechos laborales, salud y seguridad, el cumplimiento en materia de corrupción y soborno, y aspectos medioambientales.

El Grupo recoge en su Código Ético de Proveedores un apartado específico para los proveedores que entregan productos que contengan estaño, tungsteno, tantalita y/u oro a cualquiera de las empresas del Grupo, en el que se garantiza la trazabilidad de este tipo de minerales conflictivos.

En cuanto al procedimiento de solicitud de compra, ésta es revisada por el *controller* del área y, posteriormente, por la Dirección del departamento de compras.

Durante 2018 se ha implementado un nuevo sistema de compras que ha permitido reducir el promedio de aprobación de las mismas de trece días a uno para aquellas compras cuyo importe no supera los 50.000€. En cambio, para pedidos que superan dicha cantidad el proceso debe seguir lo dispuesto por el Reglamento de la mesa de compras, integrada por el peticionario, el director del área, el *controller*, el comprador asociado y el director del departamento de compras, teniendo este último voto de calidad.

En cualquier caso, todos los proveedores que trabajan con MASMOVIL deben estar homologados. Dicho proceso se gestiona a través de una herramienta externa a través de la que se solicita la siguiente documentación: estados financieros de los últimos dos años, certificado de estar al corriente de pago con la Seguridad Social y con Hacienda, y desglose de plantilla, entre otros.

Con motivo de las adquisiciones de empresas y negocios realizados durante 2018, el Grupo ha realizado un proceso de análisis de proveedores que permite comprobar las coincidencias con los existentes y evaluar el resto de los proveedores.

El Grupo trabaja con 3.119 proveedores cuya facturación en España asciende al 93,2%. Del gasto total de proveedores, el 48% corresponde a costes de interconexión y roaming.

En 2018 se han evaluado un total de 285 proveedores nuevos, de los cuales 247 han sido homologados por cumplir todos los criterios sociales y medioambientales establecidos por el Grupo y descritos en sus políticas y planes.

### 3.2. Clientes

El Grupo desea ofrecer a sus clientes el mejor servicio y una atención continua, llevando a cabo las acciones necesarias para atender a sus demandas y sugerencias, y asegurar de esta manera su satisfacción a largo plazo.

La seguridad de la información y la protección de datos personales, es decir la privacidad de nuestros clientes es uno de los aspectos más importantes para el Grupo.

Anticipándose a la aplicación de la normativa europea, el Grupo aprobó una Política de privacidad y protección de datos personales el 20 de diciembre de 2017, cuyo objeto es tratar los datos personales de manera correcta y transparente, solicitar aquellos datos que sean estrictamente necesarios, adecuados, y conservarlos durante el tiempo necesario que ha sido actualizada y revisada en 2018 una vez que el Grupo se ha adaptado a la nueva normativa.

En este sentido, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 37 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (“**RGPD**”), el Grupo designó, a través del nombramiento realizado por su Consejero Delegado el pasado 4 de abril de 2018, al Delegado de Protección de Datos (“**DPO**”). Este nombramiento fue debidamente comunicado a la Agencia Española de Protección de Datos (“**AEPD**”) el 22 de mayo de 2018.

De conformidad con el artículo 39 de RGDP, el DPO tiene asignadas las funciones que se encuentran previstas en el propio RGPD y en la normativa aplicable, así como aquellas otras que internamente le sean encomendadas. Estas funciones, han sido aprobadas por los órganos internos del Grupo e informadas al Consejo de Administración de la Sociedad.

Los datos de contacto del DPO del Grupo Masmovil se encuentran incluidos en la lista de delegados de protección de datos de la AEPD, y están públicamente accesibles en la siguiente dirección web:

<https://sedeagpd.gob.es/sedeelectronica/web/vistas/infoSede/consultaDPD.jsf;jsessionid=9+Kf fOSg5BSqS5lrbV3ytjo5>

#### Oficina DPO

De conformidad con el artículo 38.2 de RGDP, “*El responsable y el encargado del tratamiento respaldarán al delegado de protección de datos en el desempeño de las funciones mencionadas en el artículo 39, facilitando los recursos necesarios para el desempeño de dichas funciones y el acceso a los datos personales y a las operaciones de tratamiento, y para el mantenimiento de sus conocimientos especializados*”. En este sentido, para que el DPO pueda desempeñar sus funciones correctamente es imprescindible que éste cuente con aquellos recursos necesarios y adecuados para dicha tarea, lo que ha llevado al DPO del Grupo a la creación de la “*Oficina del DPO*”, que ha contado, a lo largo de 2018 y de forma transitoria, con colaboraciones de varias personas de diferentes áreas de la organización.

#### Proyecto de adecuación a RGPD

A lo largo de todo el 2018 se ha llevado a cabo el proyecto de implantación y adecuación del Grupo a las novedades que RGPR establece. Si bien, RGPD entró en aplicación el 25 de mayo de 2018, el proyecto de implantación y adecuación comenzó meses antes, y se ha ido ejecutando a lo largo de 2018.

Entre las acciones realizadas en la ejecución del proyecto podemos destacar las siguientes:

- Árbol de consentimientos: Se han identificado 8 finalidades de tratamiento de datos distintas para las cuales se solicita el consentimiento de los clientes del Grupo, con la excepción de la marca Pepephone en la que únicamente se han identificado 4 finalidades. Se ha definido e implantado un novedoso método para recabar los consentimientos directamente relacionado con el suministro de información por capas que RGPD requiere al responsable del tratamiento que recaba datos personales, de forma que la información de cada una de las finalidades para las que se recaba el consentimiento se presenta inicialmente de forma agrupada y se va desglosando en la medida en la que el cliente demanda más información.
- Pasarela de consentimientos: Se ha incluido la participación y verificación de un “tercero de confianza” en los consentimientos que son recabados a los clientes del Grupo a través de medios “online”. Para ello, se ha implementado una pasarela que permite certificar que el cliente, a través de la web o la App, ha

modificado o aceptado su consentimiento en relación con el tratamiento de sus datos.

- Revisión de las condiciones legales: Se han revisado y adecuado a RGPD las cláusulas que regulan el tratamiento de datos personales en todos los contratos de servicios con clientes del Grupo. Igualmente, se han revisado y adecuado a RGPD los términos y condiciones en protección de datos, así como las políticas de cookies que regulan la navegación de todas las páginas web del Grupo.
- Regularización proveedores: Se han revisado y adecuado a RGPD los contratos con aquellos proveedores que realizan tratamientos de datos por cuenta de sociedades del Grupo en la prestación de sus servicios. Para ello, a todos ellos se les ha enviado para su firma un modelo de contrato de encargo de tratamiento de datos personales que cumple con las disposiciones de RGPD. A 31 de diciembre de 2018 ya se había adecuado la relación con 164 proveedores.
- Registro de Tratamientos - Análisis de Riesgos: Se ha creado un Registro de Tratamientos de datos personales en el que se han identificado todas aquellas actividades realizadas en el Grupo que llevan aparejado un tratamiento de datos personales. De estos tratamientos se ha realizado un análisis de riesgos, y en aquellos casos en los que el riesgo identificado ha sido calificado de relevante se ha realizado una evaluación de impacto.

#### Procedimientos sancionadores de la AEPD

En 2018 la AEPD ha tramitado 15 Procedimientos Sancionadores (“PS”) contra las sociedades de Grupo Másmóvil (concretamente, Xfera Móviles, S.A.U. y Pepemobile, S.L.), en los que se han puesto de manifiesto la comisión de las infracciones de las siguientes normas:

- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (“LOPD”), artículos 6.1, 4.5 y 4.3
- Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico (“LSSI”), artículo 21.1.
- Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones (“LGTel”), artículo 48.1.b

De estos PS, a 31 de diciembre todavía hay 10 en tramitación, de los que solamente tres son de cuantía superior a 50.000€.

#### Gestión de derechos ARCO

En 2018 se han recibido 1.054 solicitudes de los denominados “derechos ARCO” que se gestionan, en primera línea de contacto, en el Departamento de Atención al Cliente.

### Requerimientos de Información.

2018 ha sido un año de crecimiento muy fuerte del Grupo, con un gran crecimiento en el número de clientes, que ha llevado a un aumento considerable de los requerimientos de información relacionados con protección de datos personales, que han sido contestadas por la Oficina de DPO.

### Gestión de Incidentes de Seguridad.

Durante el año 2018 el Grupo se ha visto implicado en la gestión de situaciones que han supuesto un incidente en la seguridad de sus sistemas y datos personales de los que es responsable. Para su gestión, el 28 de mayo de 2018, se aprobó el protocolo de gestión de violaciones de seguridad de los datos que se encuentra a disposición de todos los empleados del Grupo.

### Comité de campañas.

En el mes de septiembre de 2018 se creó el Comité de Campañas del Grupo Másmóvil cuya finalidad es realizar una revisión y análisis de todas las campañas comerciales realizadas por las Áreas de Residencial y Empresas, para comprobar que son conformes a lo dispuesto por RGPD. El Comité de campañas se ha reunido semanalmente y en él, además de la Oficina de DPO, han participado el Adjunto al Consejero Delegado y los Directores de Ventas, Fidelización y Marketing de las Áreas antes indicadas.

### Mediación en Autocontrol.

El 1 de enero de 2018 Xfera Móviles, S.A.U. y Pepemobile, S.L. se adhirieron al Protocolo para la resolución privada de controversias a la protección de datos en el ámbito de contratación y publicidad de servicios de comunicaciones electrónicas (en adelante, el “**Protocolo**”) promovido por la Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial (Autocontrol) y al que ya se encontraban adheridos Telefónica, Vodafone y Orange. El 26 de septiembre de 2018 todas las partes integrantes del Protocolo firmaron un acuerdo modificativo del Protocolo para adaptar el contenido del mismo al RGPD.

### Formación

En 2018 se ha realizado la siguiente formación sobre RGPD:

- Formación General:
  - 554 personas han sido convocadas para recibir la formación.
  - 485 personas han recibido la formación.
- Formaciones específicas para el Área de Residencial:
  - 112 personas han sido convocadas para recibir la formación
  - 97 personas han recibido la formación.

En total se han impartido 24 sesiones formativas, de 1h. y 30 min. cada una.

### Aprobación de la LOPDGDD

Con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (“**LOPDGDD**”), cuyo objeto es adaptar el ordenamiento jurídico español al RGPD, se han comenzado a diseñar una serie de acciones dirigidas a informar y formar a la organización en aquellos nuevos aspectos que la LOPDGDD ha introducido, y que tendrán su desarrollo pleno en el 2019.

#### **3.2.1. Satisfacción**

Conocer el grado de satisfacción del cliente es fundamental para el correcto desempeño del Grupo. Para ello, se realizan estudios para cada una de sus marcas que evalúan la satisfacción de los clientes con el objetivo de detectar áreas de mejora. Dichos estudios se realizan de forma trimestral, analizándose los clientes de las distintas marcas: Yoigo, Masmovil y Pepephone.

En los estudios realizados en 2018, un 87% de los clientes de Yoigo estarían satisfechos o muy satisfechos, un 80% de los clientes de Más móvil y un 95% de la marca Pepephone. De esta forma, todas las marcas del Grupo son líderes en satisfacción de clientes dentro de cada segmento con una puntuación positiva en aspectos relacionados con los productos ofrecidos.

En el segmento de empresas, el Grupo dispone de un proceso distinto de medición de satisfacción mediante encuesta automática en la que al finalizar la llamada los clientes puntúan la atención recibida y el nivel de resolución.

#### **3.2.2. Atención al cliente**

El Grupo ofrece a los clientes de todas sus marcas una atención propia asistida por agente. No obstante, los clientes disponen de diferentes canales automáticos o de autoservicio como página web, correo electrónico y otros canales abiertos. Dicha atención al cliente es gratuita, sin coste de acceso o por gestión para todas las marcas.

En paralelo, con la creciente importancia de los canales digitales, la atención telefónica sigue evolucionando con iniciativas de mejora continua para proporcionar a los clientes una atención rápida, ágil y que cumpla con sus expectativas. Para ello, se ha ampliado el horario de atención en todas las marcas, llegando algunas a 24 horas / 7 días a la semana para procesar altas y portabilidades, gestionar cualquier incidencia, solicitud de información o cambios en el servicio.

Asimismo, el Grupo dispone de plataformas específicas para la gestión de bajas de clientes mediante las cuales se pretende comprender las razones de abandono del Grupo para la continua mejora del servicio y, si es posible, evitarlo.

Sin embargo, hay algunas ampliaciones de servicios para algunas de las marcas del Grupo:

- Más móvil: dispone de atención al cliente mediante mensajería, es decir, intercambio de SMS de forma gratuita, así como una aplicación móvil que está en proceso de actualización.
- Yoigo: también dispone del servicio de atención al cliente por mensajería, además de una aplicación. No obstante, Yoigo dispone

de tiendas exclusivas mediante las cuales presta servicio a clientes de forma directa y personalizada.

- Pepephone: dispone de una aplicación de la marca.

En el caso de Masmovil Empresas, los clientes también disponen de atención gratuita telefónica y vía correo electrónico. En el caso específico de los cable-operadores también disponen de una página web de autogestión.

### 3.2.3. Reclamaciones

El Grupo tiene un fuerte compromiso con sus clientes y con ofrecer el mejor servicio en el mercado de las telecomunicaciones. Para ello, se nutre de los ya mencionados mecanismos (encuestas de satisfacción y atención al cliente permanente y gratuita), así como un procedimiento de queja/reclamación accesible y efectivo.

Todas las marcas del Grupo disponen de un sistema de reclamación que sigue el mismo proceso. Los clientes tienen el derecho a hacer llegar su incidencia o disconformidad con cualquiera de los servicios contratados mediante el servicio de atención al cliente telefónico, en cualquier momento, así como a la cobertura de cualquier organismo oficial como las oficinas de consumo, juntas de arbitraje, Secretaría del Estado para el Avance Digital, etc.

El departamento de reclamaciones de atención al cliente es el receptor de todas las incidencias y/o disconformidades, y el encargado de registrar en el sistema interno del Grupo cada una de las reclamaciones recibidas. Gracias a este sistema, el Grupo tiene un control sobre la entrada, tiempos de resolución y solución para cada una de las reclamaciones registradas.

El Grupo atiende reclamaciones por diversos canales entre los cuales destacan correo electrónico, como el más frecuente, correo postal certificado, sede electrónica de cada uno de los organismos oficiales mencionados y de forma telefónica. No obstante, como mejora de calidad del servicio, el Grupo está implementando una comunicación online dentro de cada una de las áreas privadas de los clientes.

En 2018 se han recibido y atendido en el área residencial 101.812 reclamaciones (Yoigo y Más móvil) y se han solventado satisfactoriamente 87.153. En Empresas se han recibido 3.042 de las cuales han sido atendidas 2.250.

### 3.2.4. Publicidad y consumo responsable

El Grupo, en línea con sus valores y en seguimiento a los principios recogidos en sus políticas, vela por una transparencia de sus productos y servicios. Ese mismo principio de transparencia lo aplica en la realización de una publicidad responsable articulado a través de un procedimiento de control mediante el *copy advice* que realiza Autocontrol. En vista de su cumplimiento, durante 2018 únicamente se ha recibido una denuncia relativa a publicidad engañosa, que actualmente se sigue tramitando ante Autocontrol y contra la que el Grupo ya ha presentado las correspondientes alegaciones en su defensa.

De igual forma, todas las marcas del Grupo promueven un uso responsable de las tecnologías en los distintos canales de comunicación con sus clientes y no clientes.

El Grupo utiliza sus redes sociales diariamente para ilustrar y educar a los clientes y seguidores sobre el uso de las aplicaciones (“Apps”) responsables y ventajas que de estas derivan para los clientes. Un claro ejemplo de ello fue la promoción en enero de 2018 de la aplicación *todayit*, una App dirigida a los estudiantes para que preparen sus exámenes finales y midan sus tiempos de estudio.

En el caso de Yoigo, es a través del blog, el canal donde ofrece consejos sobre el mundo digital en los distintos apartados de “guías y tutoriales”, “tecnología”, “entretenimiento”, “internet”, para que los clientes y no clientes conozcan sus ventajas y riesgos.

### 3.2.5. Claridad en tarifas

La prioridad del Grupo es asegurar a los clientes la predictibilidad en sus facturas y, para ello, sigue los principios de claridad, transparencia y comunicación.

En Yoigo todas las tarifas convergentes tienen minutos ilimitados y la bajada de velocidad es automática cuando al cliente consume su bono de datos; hasta entonces, recibe diversos avisos de consumo. Asimismo, las tarifas disponen de control de *roaming*, es decir, cuando un cliente sale de la zona de acuerdo se bloquea el tráfico automáticamente hasta que dé permiso explícito tras informarle de los costes de las tarifas en el extranjero. Los clientes también disponen de toda la información y pueden realizar consultas en la página web y en la App.

Másmóvil también dispone de todas las tarifas convergentes con minutos ilimitados y bajada de velocidad automática, previos varios avisos de consumo. En este caso, el cliente recibe las mínimas promociones para que el coste siempre sea el mismo sin sobresaltos. Al igual que en Yoigo, los clientes pueden realizar las consultas en la página web y App.

En el caso de Pepephone, los clientes antiguos reciben mejoras de tarifas como el aumento de gigas sin repercusión en el precio y sin necesidad de que estos tengan que solicitarla. En el resto de las marcas del Grupo, todas las tarifas cuentan con bajada automática de velocidad y no hay existencia de promociones.

En el caso de clientes de negocio, tanto empresas como cable-operadores, tienen asignados comerciales para resolver cualquier tipo de dudas en sus tarifas.

### 3.3. Información fiscal

En 2018, el Grupo cumplió con sus obligaciones fiscales exigibles como sociedad mercantil cotizada.

Beneficios obtenidos (miles de euros)	70.543
Impuestos sobre beneficios pagados* (miles de euros)	6.849
Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)	669

\*Impuesto de Sociedades (pagos fraccionados anticipados del impuesto de sociedades del ejercicio 2018)

#### 4. Cuestiones sociales y relativas al personal

El Grupo tiene un firme compromiso para con sus empleados, con base en su Código Ético, que engloba el compromiso ético y el sistema de cumplimiento del Grupo en materia de derechos humanos y laborales, reconocidos en la legislación nacional e internacional, además de manifestar la adhesión a los principios que se basan en el Pacto mundial de Naciones Unidas y las directrices de la OCDE. Asimismo, desarrolla los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades que se complementan con políticas específicas. El Grupo también aprobó, el pasado 27 de febrero de 2018, una Política de derechos humanos como desarrollo y complemento de su Política de Responsabilidad Social Corporativa.

En cuanto a la ética, ésta es un pilar fundamental del área de Recursos Humanos que ha desarrollado la implementación de lo dispuesto a este respecto en el Código Ético del Grupo.

Todos los empleados tienen a su disposición un canal ético, confidencial, a través del cual se han evaluado y contestado todas las consultas recibidas, siendo destacable que no se ha recibido ninguna denuncia a fecha de este informe que afecte a empleados y/o proveedores.

Así mismo, en 2018 se ha creado un buzón de compliance [compliance@masmovil.com](mailto:compliance@masmovil.com)

En 2018 se han realizado las siguientes actividades formativas sobre ética y cumplimiento normativo:

- Formación a 107 empleados del Grupo.
- Formación al Consejo de Administración.

A lo largo de 2018 el Grupo ha aprobado los siguientes procedimientos internos:

1. Procedimiento de compras
2. Reglamento de la mesa de compras
3. Política/Procedimiento de contratación y permanencia de aquellas personas que se incorporen en prácticas al Grupo
4. Procedimiento de aprobación de tarifas
5. Procedimientos fiscales (2)
6. Procedimientos de Wholesale

Además, siguiendo los principios generales y mejores prácticas en ética (“*tone of the top*”), el Consejero Delegado difundió entre todos los empleados un video en el que se comunicaban los requerimientos y expectativas en esta materia.

La Política de igualdad de oportunidades del Grupo, aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad el 20 de diciembre de 2017, pretende ser el eje vertebrador de un entorno favorable para los empleados mediante la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Esta política desarrolla los principios básicos

de actuación entre los que resaltan la calidad del empleo, la igualdad de oportunidad y equidad y el respeto a la diversidad.

Asimismo, el Grupo ha aprobado este año, mediante acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad de 25 de julio de 2018, una Política de comportamientos no tolerados y prevención y actuación frente al acoso moral, psicológico y físico que, basándose en el principio de no discriminación descrito en su Código Ético, enumera las distintas actuaciones contrarias al cumplimiento normativo, tanto interno como externo, que provoquen un obstáculo al buen funcionamiento del entorno de trabajo saludable y ético. En ella se desarrolla el procedimiento de actuación que define el proceso de denuncia a través de su canal ético interno y la oficina de Compliance Officer del Grupo, con el apoyo del Comité de Ética y el Consejero Delegado. En dicho procedimiento también queda definido la investigación de carácter interno y la aplicación de medidas en un plazo máximo de 15 días laborables.

El número total de empleados (incluidos administradores) son 785, de los cuales 494 son hombres y 291 son mujeres. La plantilla del Grupo ha estado formada en 2018 por 773 empleados, De estos 773 empleados, 109 se han incorporado en los últimos días de 2018 por la adquisición por parte del Grupo de la sociedad The Bymovil Spain, S.L.U. Por lo que la información sobre las cuestiones relativas al personal no incluye datos de estos empleados de reciente incorporación.

	Hombres		Mujeres		Total
< 30	41	6%	23	3%	64
31-49	328	49%	178	27%	517
> 50	74	11%	20	3%	69
<b>Total</b>	<b>443</b>	<b>67%</b>	<b>221</b>	<b>33%</b>	<b>664</b>

\*La franja de 30 a 50 ha tenido en cuenta empleados de 31 a 49 años.

Del total de la plantilla, 4 personas tienen una discapacidad con grado igual o superior a 33% e inferior a 65%.

En cuanto a categorías profesionales, la plantilla se distribuye de la siguiente manera:

Categoría	Hombres	Mujeres	Total
Directores y Gerentes	16%	5%	20%
Empleados Administrativos, Contables y otros empleados de oficina	13%	12%	25%
Personal Comercial	17%	8%	26%
Técnicos y Profesionales Científicos/Intelectuales	13%	5%	18%
Técnicos y Profesionales de Apoyo	8%	3%	11%
<b>Total</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>100%</b>

Tipología de contrato por género	Contrato indefinido		Contrato temporal	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	434	221	9	0
	<b>655</b>		<b>9</b>	

Modalidad de contratación por categoría profesional	Directores y Gerentes	Empleados Activos. Contables y otros empleados oficina	Personal Comercial	Técnicos y Profesionales Científicos/Intelectuales	Técnicos y Profesionales de Apoyo
Indefinido tiempo parcial	0	2	2	1	2
Temporal. T. Completo	0	2	1	0	6
Indefinido tiempo completo	136	165	167	118	62
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>169</b>	<b>170</b>	<b>119</b>	<b>70</b>

Modalidad de contratación	< 30	31-49	> 50
Indefinido tiempo parcial	0	5	2
Temporal tiempo completo	7	1	1
Indefinido tiempo completo	57	500	91
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>506</b>	<b>94</b>

Dentro de la diversidad, el grupo aboga por la multi-nacionalidad y cuenta dentro de su plantilla con 16 nacionalidades distintas.

Entre los valores del Grupo se encuentra la estabilidad laboral y la fidelidad de todos sus profesionales. Muestra de ello es que los despidos durante el año han ascendido a solo 29:

	Directores y Gerentes	Empleados Activos. Contables y otros empleados de oficina	Personal Comercial	Técnicos y Profesionales Científicos/Intelectuales	Técnicos y Profesionales de Apoyo	Total general
Hombres	4	1	11	3	2	21
<30			1			1
31-49	3	1	7	3	2	16
>50	1		3			4
Mujeres		4	4			8
< 30		1				1
31-49		3	3			6
> 50			1			1
<b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>29</b>

En 2018 se han contratado 139 empleados, de los cuales 95 hombres y 44 mujeres.

Siguiendo los principios desarrollados en la Política de igualdad de diversidad e igualdad de oportunidades, el Grupo entiende que la igualdad salarial es un derecho fundamental de sus empleados. Por este motivo, el Grupo procura que la remuneración sea equitativa para ambos géneros. Además, se retribuyen, entre otros aspectos, la antigüedad y la asunción de mayores responsabilidades a lo largo de la trayectoria.

A continuación, se muestra la información sobre la remuneración media de los empleados de forma desagregada, así como la brecha salarial, **que en 2018 ha sido de 9,36%**.

			2018	Brecha salarial*	
Remuneración media	Hombres	Nivel ejecutivo	127.804,87 €	Nivel ejecutivo	16,60%
		Colaboradores	51.767,71 €	Colaboradores	5,86%
	Mujeres	Nivel ejecutivo	106.625,36 €		
		Colaboradores	48.731,94 €		

\* La brecha salarial se ha calculado teniendo en cuenta la diferencia del salario de las mujeres respecto a los hombres por categoría profesional.

Debe tenerse en cuenta que para las nuevas incorporaciones de los dos últimos años, desde la constitución del nuevo Grupo MásMóvil, la brecha salarial ha sido del 1,5%.

En cuanto a la remuneración media de los Consejeros personas físicas, esta ha sido de 89.307 € en 2018, tal y como se muestra en la siguiente tabla, no existiendo brecha retributiva de género.

Consejeros	Hombres	89.307€*	Brecha retributiva	0%
	Mujeres			

\* Para el cálculo de la media no se ha tenido en cuenta a Key Wolf, S.Lni Aldebaran Riesgo SCR SAU ni al Consejero Delegado.

El Consejero Delegado que es miembro del Consejo de Administración y ejecutivo de la Sociedad tiene una retribución distinta del resto de Consejeros, según el acuerdo respectivo de la Junta General de Accionistas.

2018	Enfermedades profesionales			Tasa de absentismo laboral			Índice de frecuencia de accidentes		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
	0	0	0	1,95	2,58	1,33	0,14	0	0,14

#### 4.1. Desarrollo de talento

El Grupo, a través de sus distintas políticas y normativa interna, se compromete a un adecuado programa de selección, atendiendo a los méritos académicos personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades del Grupo.

El Grupo lleva a cabo una evaluación constante de sus empleados de forma objetiva, atendiendo a su desempeño profesional individual y colectivo. Las promociones, en la medida de lo posible, se procuran realizar de acuerdo al desempeño en relación con los objetivos fijados por los empleados con los responsables de las áreas. La evaluación del desempeño y rendimiento de empleados se realiza de forma frecuente y se tiene en cuenta para la definición de planes de formación, planes de carrera, promociones

internas, reconocimiento, lo que permite identificar el potencial de cada uno de los empleados.

Asimismo, el Grupo lleva a cabo una evaluación de la consecución de objetivos del área en la que se tiene en cuenta a todos los empleados del Grupo y que es tenida en cuenta para la retribución variable y las promociones internas. Dentro de las mejoras llevadas a cabo en el área de gestión del personal, se ha desarrollado un nuevo sistema denominado "MASvalor", que se implementará a partir de 2019, mediante el cual se mantiene la consecución de objetivos con el mismo sistema, pero sin calibración forzada y del que depende el cobro de la retribución variable anual. A su vez, este sistema permite vincular la valoración con el plan de competencias que el Grupo ha diseñado este año y que implementará también durante el 2019

Cualquier empleado puede optar por la promoción interna o movilidad en las distintas áreas del Grupo.

Dentro del desarrollo del talento, se ha aprobado un procedimiento de contratación y permanencia para aquellas personas que se incorporen en prácticas y, en la medida de lo posible, puedan ser contratados en el caso que se produzca una vacante de empleo.

#### 4.2. Formación interna del empleado

La estrategia del Grupo en el ámbito de los recursos humanos se centra en generar entre sus empleados un ambiente idóneo de trabajo donde se sientan parte del grupo, con posibilidades de progresar y promocionar. Para ello, disponen de unos planes de formación con el objetivo de cubrir los gaps actuales y futuros a la hora de realizar su trabajo y, a su vez, generar un impacto positivo en el desarrollo del propio empleado y del Grupo.

Los planes de formación se diseñan anualmente mediante el análisis previo de las necesidades identificadas por cada una de las áreas del Grupo, así como el análisis de la estrategia global del Grupo. En línea con esto último, los empleados desarrollan nuevas técnicas y competencias generales como son la agilidad y liderazgo, orientación al cliente, etc., y algunas competencias más específicas en materias tales como la prevención de riesgos laborales, idiomas, productos y herramientas específicas.

El Grupo ha implementado diversos formatos de formación que, gracias a las nuevas tecnologías, facilitan el acceso a la misma: presencial, online, con LMS propio, etc.

	Hombres	Mujeres
Horas de formación medias por empleado	19.66	18.15

Nivel	1	2	3	4	5	Total
Horas por nivel	98,1	1.871,0	4.910,7	3.563,8	2.124,0	12.567,6

Dentro de la misma estrategia, el Grupo ha desarrollado diversas medidas vinculadas a facilitar la conciliación y ofrecen a sus empleados diversos beneficios sociales que giran en torno a la flexibilidad horaria, jornada intensiva en verano y todos los viernes, servicio

de psicoterapeuta, comida saludable, servicio lanzadera, descuentos en formación y ocio, actividades deportivas, entre otros.

## **5. Medio Ambiente**

A pesar de que las actividades del Grupo tienen un impacto ambiental directo reducido, el Grupo es consciente de la importancia y la relevancia de la protección al entorno, y ha establecido para ello diversas medidas durante los últimos años para mejorar su desempeño en este aspecto. El 27 de febrero de 2017, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó la Política de sostenibilidad y medioambiente que establece los principios básicos de actuación para mitigar su efecto al cambio climático y reducir su impacto ambiental.

En ella se establecen las cuestiones ambientales y las mejores prácticas a aplicar en las decisiones y procesos de negocio, así como el cumplimiento de la legislación vigente, que los empleados del Grupo deben tener en cuenta en su actuación.

El Grupo se encuentra implementando programas de desempeño ambiental y de prevención de la contaminación, reducción de los impactos ambientales y el uso eficiente de recursos. Asimismo, se ha comprometido a la formación y sensibilización de sus empleados en aspectos ambientales.

### **5.1. Gestión ambiental**

En 2018 se han llevado a cabo las siguientes iniciativas de protección y gestión ambiental:

- Auditoría ambiental en el Centro de Procesado de Datos (CPD) en el centro sito en c/ María Tubao de Madrid con la intención de impulsar la gestión ambiental en línea con la política de sostenibilidad y medioambiente.
- Proyecto de Optimización de Infraestructuras con el objeto de disminuir los emplazamientos, tanto en áreas urbanas como rurales, optimizando así los recursos y reduciendo el impacto visual. Cabe destacar que en 2018 se han desmontado y trasladado un 12% de los emplazamientos de red propia a un emplazamiento *Towerco*, existente de otro operador.
- Acuerdo de servicio con Cellnex, alineado con la iniciativa anterior, que busca reducir el número de emplazamientos y optimizar las instalaciones de los equipos de la compañía. Este acuerdo contempla el 60% de la red móvil del Grupo y se materializa en la mejora de la eficiencia de la red de Cellnex.
- Optimización de funcionalidades de Eficiencia Energética: se ha realizado un despliegue de versiones optimizadas en los equipos de red móvil, así como se han implementado versiones nuevas que han permitido reducir el consumo de la red 4G en 1,5%.

Tipo de emplazamiento	Número
Número de emplazamientos propios compartido con algún otro operador móvil	70
Número de emplazamientos propios no compartidos con ningún operador móvil	210
Número de emplazamientos de terceros operadores donde está ubicado	1.475
Número de emplazamientos de otro tipo de entidades incluyendo emplazamientos cedidos en su gestión a un tercero	3.208
<b>Total</b>	<b>4.963</b>

## 5.2. Consumos

El compromiso del Grupo con el medioambiente comporta controlar los impactos derivados de su actividad. Por ello, se pretende una mejora de eficiencia energética de sus instalaciones para minimizar sus emisiones de CO<sub>2</sub>. Los principales consumos energéticos del Grupo son:

Tipo de consumo		
Consumo de combustible	Diésel	54.468l*
	Diésel CPD	3.400l
Consumo eléctrico	17.430 MWh	

\*Consumo estimado

Dentro de las mejoras, se han implementado medidas de eficiencia energética en los CPD, entre las que destacan las mejoras en cerramientos, montaje de cubo frío de racks, de tubos leds, sistemas “*freecooling*” en máquinas de aire y conductos de “*freecooling*”. A continuación, se enumeran las principales:

- Montaje de cerramiento de pasillos fríos en salas técnicas, en ambos CPD.
- Montaje de cubo frío de racks. En ambos CPD.
- Montaje de tubos leds en CPD MT8.
- Montaje del sistema “*freecooling*” en máquinas de aire nº2 del CPD MT8.
- Acondicionamiento de conductos de “*freecooling*” en sala de UPS de MT8, para evitar mezcla de aire frío y caliente.
- Plan *Renove* 2018 y 2019 sobre los *sites* con equipos de aire acondicionado antiguos del año 2001 por equipamiento moderno con sistema “*freecooling*” incluido.
- Plan *Renove* 2018 y 2019 de equipos rectificadores (*retrofit*) y baterías por fin de vida útil por equipos rectificadores nuevos más eficientes.

## 5.3. Economía Circular: gestión de residuos

La Política de sostenibilidad y medioambiente también procura la mejora permanente en aspectos ambientales contribuyendo a minimizar la generación de residuos, permitiendo así contribuir a la Economía Circular:

Igualmente, el compromiso con el medioambiente se extiende a la cadena de suministro del Grupo, en el sentido de que sus proveedores deben disponer de un sistema de gestión ambiental que incluya objetivos y medidas específicas, como es la certificación ISO14001 o similar. A través de la aceptación del Código Ético del Proveedor, los proveedores del Grupo se comprometen reducir el impacto negativo de sus operaciones y esforzarse por mantener y aumentar la biodiversidad.

## **6. Derechos humanos**

A pesar de que las actividades del Grupo tienen un impacto reducido en relación los derechos humanos, y por tanto, no constituye un aspecto material para el Grupo, éste sí es consciente de la importancia de la protección de sus trabajadores y del impacto social. Por ello, en la Política de responsabilidad social corporativa, aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad el 30 de junio de 2017, se hace mención expresa a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y está en constante revisión por el Compliance Officer del Grupo.

No obstante, el Grupo desea ir más allá en las cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos y ha aprobado, el 27 de febrero de 2018, una política específica para la formalización de su compromiso con éstos y con los derechos laborales a nivel nacional e internacional. En ella se hace mención al pacto mundial de Naciones Unidas, a los principios rectores sobre la empresa y los derechos humanos y a la política social de la Organización Internacional del Trabajo.

El Grupo mantiene su compromiso de una apropiada gestión de los empleados y la garantía del cumplimiento de sus derechos fundamentales a través de los distintos procedimientos internos y del Código Ético del Grupo, y con sus proveedores a través del obligado cumplimiento del Código Ético para Proveedores. En todo momento, se exige el respeto a los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional y el cumplimiento de los estándares internacionales.

Asimismo, el Grupo manifiesta su rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso, comprometiéndose con el respeto de libertad de asociación y negociación colectiva, así como a implementar procedimientos de diligencia debida para la identificación de riesgos en esta materia y a verificar dichos procedimientos.

• Índice de contenidos exigidos por la Ley

Ámbitos Generales		Estándares GRI relacionados <sup>2</sup>	Materialidad crítica	Referencia al capítulo donde se informa	Razón de la omisión	Verificación externa (S/N)
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización) Presencia geográfica Objetivos y estrategias de la organización Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos	S	1.2 Modelo de Negocio 1.2.1 Áreas de actividad 1.2.2 Organización y estructura		S
General	Mención en el informe al marco de <i>reporting</i> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados			Acerca de este informe		S
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		2. Gestión de aspectos no financieros 2.4 Lucha contra la corrupción y el soborno 3. Sociedad 4. Cuestiones sociales y relativas al personal 5. Medio Ambiente 6. Derechos humanos		S
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	2.1.1 Principales riesgos	S	

		Estándares GRI relacionados total o parcialmente	Materialidad crítica	Referencia al capítulo donde se informa	Razón omisión	Verificación externa (S/N)	
Cuestiones medioambientales	Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	N	n/a	La actividad de Grupo MASMOVIL tiene un impacto medioambiental no relevante. Aun así se reporta la gestión de estos aspectos y sus indicadores		
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		5. Medio Ambiente		S	
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		n.a.		n/a	
		Aplicación del principio de precaución		102-11 Principio o enfoque de precaución		n/a	
		Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		n.a.		n/a	

	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otra emisiones significativas al aire		n/a		
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación		5.3 Economía circular: gestión de residuos		
		Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	n.a.		n/a		
	Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Extracción de agua por fuente 303-3 Agua reciclada		n/a		
		Consumo de materias primas	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		5.2 Consumos		
		Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		5. Medio Ambiente		
		Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-2 Consumo energético fuera de la organización 302-3 Intensidad energética		5.2 Consumos	S	
		Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		5.2 Consumos	S	
		Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización		5. Medio Ambiente		
	Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		n/a		
		Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático:	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		n/a	S	
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	305-5 Reducción de las emisiones		n/a		
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados		n/a	S	
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad 303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua 306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías		n/a		

		Estándares GRI relacionados total o parcialmente	Materialidad crítica	Referencia al capítulo donde se informa	Razón omisión	Verificación externa (S/N)
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Número total y distribución de empleados por edad		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Número total y distribución de empleados por país		n/a	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Número total y distribución de empleados por categoría profesional		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Promedio anual de contratos indefinidos por sexo		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Promedio anual de contratos indefinidos por edad		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Promedio anual de contratos temporales por sexo		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Promedio anual de contratos temporales por edad		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Número de despidos por sexo		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Número de despidos por edad		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Número de despidos por categoría profesional		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Brecha salarial	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	102-38 Ratio de compensación total anual 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
		Remuneración media de los consejeros (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S
Remuneración media de los directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	S		
Implantación de políticas de desconexión laboral		N	4.1 Desarrollo de talento	S		

		Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		S
Organización del trabajo		Organización del tiempo de trabajo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	La actividad de Grupo MASMOVIL no supone riesgos de salud significativos para sus empleados	S
		Número de horas de absentismo		N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		S
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales 401-3 Permiso parental	N			S
		Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		S
Salud y seguridad		Número de accidentes de trabajo por sexo		N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	La actividad de Grupo MASMOVIL no supone riesgos de salud significativos para sus empleados.	S
		Tasa de frecuencia por sexo		N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		S
		Tasa de gravedad por sexo		N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		S
		Enfermedades profesionales por sexo		N	n/a		S
Relaciones sociales		Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	N	No consta la creación de un comité formal de trabajador-empresa.		S
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	N	Todos los trabajadores del Grupo se encuentran bajo distintos convenios colectivos dependiendo de la región: Convenio de Oficinas y despachos de la comunidad de Madrid, Barcelona, Guipúzcoa y Convenio de Consultoría		S
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	N			S
Formación		Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	S	4.2 Formación interna del empleado		S
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	S	4.2 Formación interna del empleado		S
Igualdad		Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	401-3 Permiso parental 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		S
		Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		S
		Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		S
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		S

		Estándares GRI relacionados total o parcialmente	Materialidad crítica	Referencia al capítulo donde se informa	Razón omisión	Verificación externa (S/N)
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	N	6. Derechos humanos	Puesto que las actividades de Grupo MASMOVIL se circunscriben a España, las cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos no constituyen un asunto material para el Grupo. En la Unión Europea tanto la abolición del trabajo forzoso o infantil, como el respeto a la libertad de asociación están fuertemente vigiladas y garantizadas. Estas cuestiones se limitan por tanto a la adecuada gestión de los empleados y la garantía del cumplimiento de sus derechos fundamentales	S
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		N	6. Derechos humanos		S
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	N	n/a		S
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	N	6. Derechos humanos		S
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		S
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		N	n/a		S
	Abolición efectiva del trabajo infantil		N	n/a	N	

		Estándares GRI relacionados total o parcialmente	Materialidad crítica	Referencia al capítulo donde se informa	Razón omisión	Verificación externa (S/N)
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	S	2.4 Lucha contra la corrupción y el soborno		S
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	S	2.4 Lucha contra la corrupción y el soborno		S
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	N	n/a		S

		Estándares GRI relacionados total o parcialmente	Materialidad crítica	Referencia al capítulo donde se informa	Razón omisión	Verificación externa (S/N)
Información sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		S

MÁSMÓVIL IBERCOM, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Informe de gestión consolidado

		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos- reales o potenciales- en la comunidades locales	N	n/a		S
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	S	2.2 Relación con los grupos de interés		S
		Acciones de asociación o patrocinio	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados 102-12 Iniciativas externas 102-13 Afiliación a asociaciones	N	n/a		S
Subcontratación y proveedores		Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	S	3.1 Proveedores		S
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		S	3.1 Relación con proveedores		S
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	N	3.1 Relación con proveedores 5. Medio Ambiente		S
Consumidores		Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	S	3.2 Clientes		S
		Sistemas de reclamación	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	S	3.2.3 Reclamaciones		S
		Quejas recibidas y resolución de las mismas		s	3.2.3 Reclamaciones		S
Información fiscal		Beneficios obtenidos país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	S	3.3 Información fiscal		S
		Impuestos sobre beneficios pagados		S	3.3 Información fiscal		S
		Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	S	3.3 Información fiscal		S

		Estándares GRI relacionados total o parcialmente	Materialidad crítica	Referencia al capítulo donde se informa	Razón omisión	Verificación externa (S/N)
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Número total y distribución de empleados por edad		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Número total y distribución de empleados por país		n/a	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Número total y distribución de empleados por categoría profesional		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Promedio anual de contratos indefinidos por sexo		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Promedio anual de contratos indefinidos por edad		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Promedio anual de contratos temporales por sexo		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Promedio anual de contratos temporales por edad		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Número de despidos por sexo		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Número de despidos por edad		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Número de despidos por categoría profesional		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Brecha salarial	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	102-38 Ratio de compensación total anual 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		Remuneración media de los consejeros (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	
Remuneración media de los directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo		S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal			
Implantación de políticas de desconexión laboral		N	4.1 Desarrollo de talento			

		Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		
Organización del trabajo		Organización del tiempo de trabajo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	La actividad de Grupo MASMOVIL no supone riesgos de salud significativos para sus empleados	
		Número de horas de absentismo		N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales 401-3 Permiso parental	N			
Salud y seguridad		Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal	La actividad de Grupo MASMOVIL no supone riesgos de salud significativos para sus empleados.	
		Número de accidentes de trabajo por sexo		N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		
		Tasa de frecuencia por sexo		N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		
		Tasa de gravedad por sexo		N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		
		Enfermedades profesionales por sexo		N	n/a		
Relaciones sociales		Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	N	No consta la creación de un comité formal de trabajador-empresa.		
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	N	Todos los trabajadores del Grupo se encuentran bajo distintos convenios colectivos dependiendo de la región: Convenio de Oficinas y despachos de la comunidad de Madrid, Barcelona, Guipúzcoa y Convenio de Consultoría		
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	N			
Formación		Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	S	4.2 Formación interna del empleado		
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	S	4.2 Formación interna del empleado		
Igualdad		Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	401-3 Permiso parental 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		
		Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		
		Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	S	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		

		Estándares GRI relacionados total o parcialmente	Materialidad crítica	Referencia al capítulo donde se informa	Razón omisión	Verificación externa (S/N)
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	N	6. Derechos humanos	Puesto que las actividades de Grupo MASMOVIL se circunscriben a España, las cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos no constituyen un asunto material para el Grupo. En la Unión Europea tanto la abolición del trabajo forzoso o infantil, como el respeto a la libertad de asociación están fuertemente vigiladas y garantizadas. Estas cuestiones se limitan por tanto a la adecuada gestión de los empleados y la garantía del cumplimiento de sus derechos fundamentales	
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		N	6. Derechos humanos		
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	N	n/a		
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	N	6. Derechos humanos		
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		N	n/a		
	Abolición efectiva del trabajo infantil		N	n/a		

		Estándares GRI relacionados total o parcialmente	Materialidad crítica	Referencia al capítulo donde se informa	Razón omisión	Verificación externa (S/N)
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	S	2.4 Lucha contra la corrupción y el soborno		
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	S	2.4 Lucha contra la corrupción y el soborno		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	N	n/a		

		Estándares GRI relacionados total o parcialmente	Materialidad crítica	Referencia al capítulo donde se informa	Razón omisión	Verificación externa (S/N)
Información sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	N	4. Cuestiones sociales y relativas al personal		

	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos- reales o potenciales- en la comunidades locales	N	n/a		
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	S	2.2 Relación con los grupos de interés		
	Acciones de asociación o patrocinio	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados 102-12 Iniciativas externas 102-13 Afiliación a asociaciones	N	n/a		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	S	3.1 Proveedores		
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		S	3.1 Relación con proveedores		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	N	3.1 Relación con proveedores 5. Medio Ambiente		
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	S	3.2 Clientes		
	Sistemas de reclamación	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	S	3.2.3 Reclamaciones		
	Quejas recibidas y resolución de las mismas		s	3.2.3 Reclamaciones		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	S	3.3 Información fiscal		
	Impuestos sobre beneficios pagados		S	3.3 Información fiscal		
	Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	S	3.3 Información fiscal		

## PUNTO TERCERO DEL ORDEN DEL DÍA

**Examen y aprobación, en su caso, de la propuesta de aplicación del resultado de la Sociedad correspondiente al ejercicio social cerrado el 31 de diciembre de 2018.**

Habida cuenta de que el resultado económico del ejercicio de la Sociedad arroja unas pérdidas por importe de CATORCE MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS EUROS CON TREINTA Y SIETE CÉNTIMOS (14.457.996,37 €), los accionistas acuerdan que las mismas sean destinadas a Resultados negativos de ejercicios anteriores.

## **PUNTO CUARTO DEL ORDEN DEL DÍA**

**Examen y aprobación, en su caso, de la gestión social del Consejo de Administración durante el ejercicio social cerrado el 31 de diciembre de 2018.**

Aprobar la gestión social desarrollada por el Consejo de Administración durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018.

## PUNTO QUINTO DEL ORDEN DEL DÍA

### **Reelección de KPMG Auditores, S.L. como auditores de cuentas de la Sociedad y de su Grupo Consolidado para el ejercicio 2019.**

Reelegir como auditor de cuentas de la Sociedad y de su Grupo Consolidado a la compañía KPMG Auditores, S.L., para llevar a cabo la auditoría de las cuentas individuales y consolidadas del ejercicio 2019, facultando al Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, para celebrar el correspondiente contrato de arrendamiento de servicios, con las cláusulas y condiciones que estime convenientes, quedando igualmente facultado para realizar en él las modificaciones que sean pertinentes de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Este acuerdo se adopta a propuesta del Consejo de Administración y previa propuesta, a su vez, de la Comisión de Auditoría y Control.

Se hace constar que KPMG Auditores, S.L., tiene domicilio social en Madrid, Paseo de la Castellana, nº 95, es titular de CIF B-78510153, y está inscrita en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC), con nº S0702, así como en el Registro Mercantil de Madrid, al Tomo 11.961, Folio 84, Sección 8ª, Hoja M-188.007, Inscripción 1ª.

## PUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA

### **6.1 Reelección de don Eduardo Díez-Hochleitner Rodríguez como consejero de la Sociedad, por el plazo estatutario de cuatro años.**

Reelegir, conforme a la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y previo informe de esta Comisión y del Consejo de Administración, a don Eduardo Díez-Hochleitner Rodríguez como consejero de la Sociedad por el plazo estatutario de cuatro (4) años.

Don Eduardo Díez-Hochleitner Rodríguez tiene la categoría de consejero independiente.

### **6.2 Reelección de don Felipe Fernández Atela como consejero de la Sociedad, por el plazo estatutario de cuatro años.**

Reelegir, conforme a la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y previo informe de esta Comisión y del Consejo de Administración, a don Felipe Fernández Atela como consejero de la Sociedad por el plazo estatutario de cuatro (4) años.

Don Felipe Fernández Atela tiene la categoría de consejero independiente.

### **6.3 Ratificación del nombramiento como consejera independiente de doña Nathalie-Sophie Picquot, designada por cooptación por acuerdo del Consejo de 15 de marzo de 2019.**

Ratificar el nombramiento por cooptación de la accionista doña Nathalie-Sophie Picquot, el cual tuvo lugar en la reunión del Consejo de Administración de 15 de marzo de 2019, a fin de cubrir la vacante producida por la dimisión de doña Cristina Aldámiz-Echevarría González de Durana con fecha 15 de marzo de 2019. Doña Nathalie-Sophie Picquot aceptó su nombramiento el 15 de marzo de 2019. Y, asimismo, nombrarle como nueva consejera de la Sociedad, por el plazo estatutario de cuatro (4) años, con efectos desde la fecha de adopción de este acuerdo.

Doña Nathalie-Sophie Picquot tiene la categoría de consejera independiente.

### **6.4 Ratificación del nombramiento como consejero dominical, en representación del accionista Onchena, S.L.U., de don Rafael Canales Abaitua, designado por cooptación por acuerdo del Consejo de 15 de marzo de 2019.**

Ratificar el nombramiento por cooptación del accionista don Rafael Canales Abaitua, el cual tuvo lugar en la reunión del Consejo de Administración de 15 de marzo de 2019, a fin de cubrir la vacante producida por la dimisión de don Ángel García Altozano con fecha 15 de marzo de 2019. Don Rafael Canales Abaitua, aceptó su nombramiento el 15 de marzo de 2019. Y, asimismo, nombrarle como nuevo consejero de la Sociedad, por el plazo estatutario de cuatro (4) años, con efectos desde la fecha de adopción de este acuerdo.

Don Rafael Canales Abaitua tiene la categoría de consejero dominical, en representación del accionista Onchena, S.L.U.

## **6.5 Aceptación de la dimisión de Aldebarán Riesgo, S.C.R., S.A.**

Aceptar la dimisión, con efectos desde la celebración de la presente Junta, efectuada por el consejero Aldebarán Riesgo, S.C.R., S.A. a través de su representante persona física, don Antonio García Ortiz, con fecha de hoy, agradeciéndole los servicios prestados a la Sociedad y su dedicación en el desempeño de su cargo.

## **6.6 Nombramiento de don Rafael Domínguez de la Maza como consejero dominical, en representación del accionista Global Portfolio Investments, S.L.**

Nombrar a don Rafael Domínguez de la Maza, como nuevo miembro del Consejo de Administración de la Sociedad, por el plazo estatutario de cuatro (4) años.

Don Rafael Domínguez de la Maza tiene la categoría de consejero dominical, en representación del accionista Global Portfolio Investments, S.L.

## PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA

**Votación, con carácter consultivo, del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social cerrado el 31 de diciembre de 2018.**

Aprobar, con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018, el cual se adjunta como **Anexo**.

**Anexo**  
**Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2018**

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A20609459 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

### A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado:

i) contrato duración indefinida.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.** En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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

Por su parte, la retribución del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas se compone de los siguientes elementos:

a) Una retribución fija, cuya finalidad es compensar el nivel de responsabilidad y desempeño;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

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

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

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

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

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

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

Rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

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

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

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

c) Bonus anual extraordinario: se fija un máximo de esta retribución del 143 por ciento de su salario fijo bruto anual. Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los

beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

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

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Duración: indefinida.

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

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

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

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

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

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

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

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

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

- Si el incremento supera los 30 millones de euros, el bonus ascenderá a 300.000€.

- Si el incremento supera los 40 millones de euros, el bonus ascenderá a 450.000€.

- Si el incremento supera los 50 millones de euros, el bonus ascenderá a 700.000€.

- Si el incremento supera los 60 millones de euros, el bonus ascenderá a 800.000€.

- Si el incremento supera los 75 millones de euros, el bonus ascenderá a 1.200.000€.

- Si el incremento supera los 90 millones de euros, el bonus ascenderá a 1.500.000€.

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

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

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

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existe ningún tipo de remuneración en favor de los administradores, en su condición de tales, ni en favor del Consejero Delegado, que se devengará en el presente ejercicio 2019, en concepto de anticipos, créditos o garantías.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

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

### A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

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

### A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

[https://www.grupomasmovil.com/wp-content/uploads/2018/04/180403\\_MMI\\_Politica-de-Remuneraciones-de-los-Consejeros.pdf](https://www.grupomasmovil.com/wp-content/uploads/2018/04/180403_MMI_Politica-de-Remuneraciones-de-los-Consejeros.pdf)

### A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

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

## B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

**B.1.** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

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

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

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

**B.2.** Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

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

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

Finalmente, en lo concerniente a los conflictos de interés, cabe indicar, que el Consejo de Administración de Más Móvil 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 Más Móvil.

**B.3.** Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

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

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

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

**B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido**

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	16.021.964	80,43

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

**Observaciones**

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

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

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

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

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

**B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.**

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

**B.7.** Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El citado plan contaba con las siguientes características:

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

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

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

**B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

**B.10.** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

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

**B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

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

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

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

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

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

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

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

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

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

**B.15.** Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

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

**B.16.** Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

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

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

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

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

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	157								157	
KEY WOLF SL	64								64	
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	76							290	366	
Don MEINRAD SPENGER	350				610			13	973	
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	64								64	
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA	92								92	
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	100								100	
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	64								64	
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA	37								37	
Don JOHN C. HAHN	73								73	
Don ROBERT SUDO	76								76	
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	76								76	
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ	27								27	

Observaciones

[

]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

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

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	Plan							0,00				
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	Plan							0,00				
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA	Plan							0,00				
Don JOHN C. HAHN	Plan							0,00				
Don ROBERT SUDO	Plan							0,00				
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	Plan							0,00				
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ	Plan							0,00				

### Observaciones

[ ]

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ								
KEY WOLF SL								
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES								
Don MEINRAD SPENGER								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA								
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA								
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL								
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO								
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA								
Don JOHN C. HAHN								
Don ROBERT SUDO								
Doña PILAR ZULUETA DE OYA								
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ								

**Observaciones**

No hay

iv) Detalle de otros conceptos

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

Observaciones

[

]

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ										
KEY WOLF SL										
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES										
Don MEINRAD SPENGER										
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA										
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA										
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL										
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO										
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA										
Don JOHN C. HAHN										
Don ROBERT SUDO										
Doña PILAR ZULUETA DE OYA										
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ										

Observaciones

no hay

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don EDUARDO DIEZ-HOCHLEITNER RODRIGUEZ	Plan							0,00				
KEY WOLF SL	Plan							0,00				
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Plan							0,00				
Don MEINRAD SPENGER	Plan							0,00				
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
GONZÁLEZ DE DURANA												
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA	Plan							0,00				
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	Plan							0,00				
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	Plan							0,00				
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA	Plan							0,00				
Don JOHN C. HAHN	Plan							0,00				
Don ROBERT SUDO	Plan							0,00				
Doña PILAR ZULUETA DE OYA	Plan							0,00				
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ	Plan							0,00				

Observaciones

no hay

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don EDUARDO DIEZ- HOCHLEITNER RODRIGUEZ								
KEY WOLF SL								
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES								
Don MEINRAD SPENGER								
Doña CRISTINA ALDÁMIZ- ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA								
Don FELIPE FERNÁNDEZ ATELA								
Don BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL								
Don ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO								
ALDEBARÁN RIESGO SCR, SA								
Don JOHN C. HAHN								
Don ROBERT SUDO								
Doña PILAR ZULUETA DE OYA								
Don ANTONIO GARCIA ORTIZ								

Observaciones

no hay

iv) Detalle de otros conceptos

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

Observaciones

no hay

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

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

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

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

### Observaciones

[ ]

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

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

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

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

28/03/2019

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

- Si  
 No

## **PUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA**

### **8.1 Modificación del art. 34 (“Modo de deliberar y adopción de acuerdos”) de los Estatutos Sociales.**

Modificar el art. 34 de los Estatutos Sociales que en adelante y con derogación de su versión anterior, quedará redactado como sigue:

#### **“ARTÍCULO 34.- MODO DE DELIBERAR Y ADOPCIÓN DE ACUERDOS.**

*1. El presidente del Consejo de Administración abrirá la sesión y dirigirá los debates, concediendo el uso de palabra a cada uno de los asistentes a la misma.*

*Una vez que el Presidente considere suficientemente debatido un asunto, lo someterá a votación, correspondiendo a cada miembro del Consejo, presente o representado, un voto.*

*2. Los acuerdos del Consejo se adoptarán por mayoría absoluta de votos de los consejeros asistentes o debidamente representados en la reunión, con excepción de aquellos supuestos en los que la Ley, los presentes Estatutos Sociales o el Reglamento del Consejo de Administración exijan cualquier otra mayoría reforzada.*

*3. Se admitirá la votación por escrito y sin sesión cuando ninguno de los miembros del Consejo se oponga al procedimiento.*

*Las discusiones y acuerdos del Consejo se llevarán a un libro de actas que serán firmadas por el Presidente y el Secretario del Consejo de Administración”.*

### **8.2 Supresión del art. 50 y del art. 51 de los Estatutos Sociales.**

Suprimir los arts. 50 y 51 de los Estatutos Sociales.

## **PUNTO NOVENO DEL ORDEN DEL DÍA**

### **Autorización para la reducción del plazo de la convocatoria de las Juntas Generales Extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 515 de la Ley de Sociedades de Capital.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 515 de la Ley de Sociedades de Capital, se acuerda autorizar y aprobar que las juntas generales extraordinarias de la Sociedad puedan ser convocadas con una antelación mínima de quince (15) días, siempre que, y en tanto, la Sociedad ofrezca a los accionistas la posibilidad efectiva de votar por medios electrónicos accesibles a todos ellos. La presente autorización se concede hasta la fecha de celebración de la siguiente junta general ordinaria de la Sociedad.

No obstante lo anterior, la Sociedad, a través de su Consejo de Administración, hará sus mejores esfuerzos para que, en caso de hacer uso de la citada autorización, el citado plazo de convocatoria sea de 21 días, de conformidad con los estándares internacionales de buen gobierno corporativo en esta materia.

## PUNTO DÉCIMO DEL ORDEN DEL DÍA

### **Delegación de facultades para la formalización, subsanación, inscripción, interpretación, desarrollo y ejecución de los acuerdos adoptados por la Junta General y apoderamiento para formalizar el depósito de las cuentas anuales.**

Facultar a todos los miembros del Consejo de Administración, incluido el Secretario no Consejero, don Alberto Castañeda González, para que cualquiera de ellos, con carácter solidario, pueda (i) comparecer ante Notario con el objeto de elevar a público los anteriores acuerdos, así como otorgar la correspondiente escritura pública, con los pactos, declaraciones y manifestaciones que fueran convenientes y se deriven, directa o indirectamente, de dichos acuerdos; (ii) efectuar cuantas aclaraciones o subsanaciones fueren precisas o convenientes y, en general, otorgar aquellos documentos privados y/o públicos necesarios para la ejecución de los acuerdos precedentes, así como los actos precisos para la inscripción en los registros públicos correspondientes de tales acuerdos; y, en especial, (iii) proceder a la presentación en el Registro Mercantil, para su depósito, de la certificación de los acuerdos de aprobación de las cuentas anuales y de aplicación del resultado, adjuntando los documentos que legalmente sean exigibles, así como para otorgar cuantos documentos públicos o privados sean necesarios hasta la obtención de la correspondiente inscripción de los acuerdos adoptados en el Registro Mercantil, incluyendo la petición de inscripción parcial, con facultades, incluso, para su subsanación o rectificación a la vista de la calificación verbal o escrita del Registro Mercantil.

# GRUPO **MAS** MOVIL

## **Anexo II**

## VOTACIONES

JUNTA GENERAL ORDINARIA MASMOVIL IBERCOM, S.A. 08-mayo-2019

Celebrada a las 12:00 horas en 1ª Convocatoria

EMISION		ACCIONES	NOMINAL	CAPITAL
ES0184696104		130.464.565	0,02	2.609.291,30

TOTAL													
ORDEN	A FAVOR		EN CONTRA		ABSTENCION		EN BLANCO		VOTOS VALIDOS		AUTOCARTERA		%
DIA	VOTOS	%	VOTOS	%	VOTOS	%	VOTOS	%	TOTAL	% CAP.SOC.	ACCIONES	%	% CAP.SOC.
1	103.558.087	99,778	0	0,000	157.031	0,151	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
2.1	103.558.087	99,778	0	0,000	157.031	0,151	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
2.2	103.715.118	99,929	0	0,000	0	0,000	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
3	103.715.118	99,929	0	0,000	0	0,000	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
4	103.433.087	99,658	125.000	0,120	157.031	0,151	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
5	103.550.547	99,770	164.571	0,159	0	0,000	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
6.1	100.449.948	96,783	2.777.118	2,676	488.052	0,470	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
6.2	100.362.680	96,699	3.032.120	2,921	320.318	0,309	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
6.3	103.312.166	99,541	125.000	0,120	277.952	0,268	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
6.4	73.325.387	70,648	30.033.880	28,938	355.851	0,343	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
6.5	103.437.161	99,661	0	0,000	277.957	0,268	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
6.6	73.579.393	70,893	29.779.999	28,693	355.726	0,343	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
7	78.457.114	75,593	24.973.957	24,062	284.047	0,274	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
8.1	103.437.171	99,661	0	0,000	277.947	0,268	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
8.2	103.391.059	99,617	46.112	0,044	277.947	0,268	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
9	101.341.281	97,641	1.965.307	1,894	408.530	0,394	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056
10	103.715.118	99,929	0	0,000	0	0,000	0	0,000	103.715.118	79,497	73.583	0,071	0,056

(\*) El punto noveno del orden del día debe ser aprobado por dos tercios del capital suscrito con derecho a voto, que supone 86.976.377 votos favorables