



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE MASMOVIL IBERCOM, S.A.

1. Introducción.

El Consejo de Administración de Masmovil Ibercom, S.A. (la “**Sociedad**” o “**Masmovil**”), de conformidad con lo establecido en el art. 529 novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital, elabora esta Política de Remuneraciones de los Consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”).

2. Normativa interna.

El sistema de retribución aplicable a los miembros del Consejo de Administración se recoge en los artículos 38 de los Estatutos Sociales y 25 del Reglamento del Consejo de Administración.

Asimismo, el Consejo de Administración de Masmovil ha aprobado con fecha 30 de junio de 2017 la “Política de retribución de consejeros”, que constituye una política interna de buen gobierno de la Sociedad y que está basada en la normativa contenida en los Estatutos y el Reglamento del Consejo.

3. Principios generales.

La presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Masmovil 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 particular, en cuanto a los consejeros ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer un sistema retributivo orientado a la retención y motivación que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrolla sus actividades. En consecuencia, la Política de Remuneraciones de los Consejeros pretende, en relación con los consejeros ejecutivos:

- a) Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de la de entidades comparables.
- b) Establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad.
- c) Incluir un componente variable anual significativo vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad.
- d) Potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la

MASMOVIL

Sociedad mediante la incorporación de incentivos a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo Masmovil, fomentando un efecto motivador y de fidelización.

- e) Establecer límites máximos adecuados a cualquier retribución variable a corto o largo plazo.

4. Remuneración de los miembros del Consejo en su condición de tales.

4.1 El importe máximo de la remuneración anual total que la Sociedad podrá pagar a los miembros del Consejo, en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales, para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, será la que se indica a continuación:

- a) Para el ejercicio 2018, el importe máximo de 1.025.000 euros.
- b) Para el ejercicio 2019, el importe máximo de 1.125.000 euros.
- c) Para el ejercicio 2020, el importe máximo de 1.225.000 euros.

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

4.2 Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para los miembros del Consejo en condiciones de mercado.

5. Remuneración de los miembros del Consejo por el desempeño de funciones ejecutivas.

A esta fecha, don Meinrad Spenger es el único miembro del Consejo de Administración de Masmovil que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, siendo el único Consejero Delegado existente en la Sociedad.

5.1. Remuneración fija

La remuneración fija del Consejero Delegado ascenderá a una cantidad bruta anual de 350.000 euros. A lo largo del periodo de vigencia de esta Política de Remuneraciones este importe será revisado anualmente (y con efectos desde el 1 de enero de cada año) por aplicación de la variación del IPC de cada ejercicio, siempre que aquel sea positivo.

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.

5.2. Remuneración variable

La remuneración variable del Consejero Delegado incluye los siguientes componentes:

- 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.
- c) Una remuneración variable de carácter trienal, que se devengará al término del ejercicio 2018, en su caso, y que está vinculada al Plan de Negocio 2015-2018, en particular, a la consecución de determinados objetivos financieros y de negocio del Grupo Masmovil.

La determinación de los objetivos referenciados en los epígrafes a), b) y c) anteriores corresponderá cada año al Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

- d) La participación en el Plan de Opciones sobre Acciones, aprobado por el Consejo de 30 de septiembre de 2015 y ratificado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de Masmovil, de 23 de junio de 2016, mediante la asignación de 125.000 opciones sobre obligaciones convertibles en acciones de la propia Sociedad, a un precio de conversión de 20,42 euros.
- e) 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 Masmovil, de 1 de marzo de 2017, mediante la asignación de 570.000 derechos sobre la revalorización de la acción de Masmovil, tomando como valor inicial de la acción el importe de 27,4767€ por acción.

6. Términos y condiciones principales del contrato del Consejero Delegado.

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Delegado son, además de los relativos a sus retribuciones, los que se indican a continuación:

- a) Duración: el contrato del Consejero Delegado es de duración indefinida.
- b) Exclusividad: mientras ejerza funciones ejecutivas, el consejero ejecutivo no podrá tener ningún otro tipo de actividad retribuida así como cualquier otra participación directa o indirecta en las actividades de otras empresas, salvo que concurra autorización expresa previa por escrito del Consejo de Administración, previo informe favorable por unanimidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad. La autorización no es necesaria en el caso de la adquisición de acciones u otras participaciones con el único fin de inversión de su patrimonio particular.
- c) Pacto de no competencia post-contractual: el Consejero Delegado no podrá, en un período de un año siguiente a la extinción de su relación laboral especial de

MASMOVIL

alta dirección 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.

- d) Plazo de preaviso por resolución de su 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.
- e) Indemnización por resolución de su contrato: la misma dependerá de la causa de la resolución, según se indica a continuación:
 - i) En el caso de que la resolución del contrato tenga lugar por decisión de Masmovil, por causas distintas del incumplimiento del Consejero Delegado de sus obligaciones contractuales, Masmovil 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.

- ii) 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).

- iii) 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

MASMOVIL

alteradas, el Consejero Delegado podría instar la resolución de su contrato con Masmovil y tendría derecho a una indemnización equivalente a tres veces la retribución anual total (todos los conceptos remunerativos incluidos).

7. Aplicación de la Política de Remuneraciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Masmovil velará por la observancia de la presente Política de Remuneraciones, procederá a su revisión periódicamente y propondrá al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General, su modificación y actualización, todo ello de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

8. Período de vigencia.

La Política de Remuneraciones de Masmovil será de aplicación durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020, salvo que la Junta General de Accionistas de Masmovil acuerde su modificación o sustitución durante dicho periodo, todo ello conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies, apartado 3, de la vigente Ley de Sociedades de Capital.

En Madrid, a 3 de abril de 2018.