



POLITICA DE RETRIBUCIÓN DE CONSEJEROS DE MASMOVIL IBERCOM, S.A.

**Aprobada por del Consejo de Administración
de Masmovil Ibercom, S.A., de 30 de junio de 2017**

1. Introducción y objeto

El Consejo de Administración de MASMOVIL IBERCOM, S.A. (“**MASMOVIL**” o la “**Sociedad**”) tiene legalmente atribuida como facultad indelegable la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad y, en particular, su propia organización y funcionamiento, la aprobación y supervisión de la retribución de los consejeros, con el apoyo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como órgano interno de carácter informativo y consultivo.

A este respecto, las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (el “**Código de Buen Gobierno**”) prevén que el Consejo de Administración de las sociedades cotizadas apruebe una política de remuneración de consejeros, facultad que ha sido asimismo recogida en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad. De conformidad con esto, y en línea con lo descrito en su propio Reglamento, es interés del Consejo de Administración elaborar la presente política que recoge los principales aspectos y compromisos de la Sociedad en materia de remuneración de consejeros, y tiene por objeto establecer los criterios de remuneración a los miembros del Consejo de Administración de MASMOVIL, todo ello de conformidad con la normativa aplicable y las mejores prácticas de gobierno corporativo.

La Sociedad se encuentra en un proceso de adaptación a las recomendaciones de Buen Gobierno como consecuencia de su incorporación al mercado secundario oficial. Por ese motivo es interés del Consejo refrendar en este documento su criterio en relación con esta materia hasta su efectiva aprobación por la próxima Junta General Ordinaria, que como órgano soberano, fijará los criterios en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, que establece la obligación que las sociedades anónimas cuyas acciones estén admitidas a negociación en un mercado secundario oficial de valores, deberán aprobar una política de remuneración para sus consejeros con base a lo previsto en los Estatutos Sociales y a las siguientes premisas

- Será aprobada por la Junta General de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.
- Será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

El Consejo de Administración reconoce como uno de los elementos clave de su estrategia de gobierno corporativo la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo la remuneración a sus miembros del Consejo.

2. Principios generales

La *Política de Retribuciones de los Consejeros*, 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 sistemas retributivos 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 retribuciones 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 Sociedad mediante la incorporación de incentivos a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo, de sus administradores y de su equipo directivo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales.
- e) Establecer límites máximos adecuados a cualquier retribución variable a corto o largo plazo.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la *Política de Retribuciones de los Consejeros* se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto nacional.

3. Órganos competentes

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para fijar, dentro del límite global establecido estatutariamente y de conformidad con lo previsto en la ley, la retribución de los consejeros, salvo para la retribución consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre estas o que esté referenciada al valor de las acciones de la Sociedad, que deberá aprobarse por la Junta General de Accionistas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 511. Bis de la Ley de Sociedades de Capital, es una materia reservada para la Junta General de accionistas la aprobación de la Política de Remuneraciones. La retribución que se abone a los miembros del consejo de administración de la Sociedad no podrá contravenir lo establecido en dicha

política de remuneraciones. En este marco, será posteriormente el consejo de administración el órgano que:

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

4. Límite de las retribuciones

De acuerdo con el artículo 38 de los *Estatutos Sociales*, el límite de las cantidades que la Sociedad destina anualmente, en concepto de gasto, a retribuir a los consejeros, incluyendo la retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, así como a la dotación del fondo que atiende las obligaciones contraídas por la Sociedad de pago de primas de seguros de vida y de pago de indemnizaciones a favor de los consejeros, antiguos y actuales, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 217 y 529 septdecies, de la Ley de Sociedades de Capital, es de setecientos cincuenta mil euros, importe que ha sido fijado por el Consejo en su sesión de 22 de mayo de 2017 y que ha sido aprobado por la Junta General Ordinaria que se ha celebrado por la Sociedad el 22 de junio de 2017.

5. Estructura de la retribución de los consejeros por su actividad como consejeros

La retribución que corresponde a los consejeros por el desempeño de su actividad como tales se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los siguientes criterios que figuran en los Estatutos de la Sociedad y de conformidad con la estructura de retribución que se aprobó por el Consejo de Administración en su sesión de 22 de mayo de 2017, para ello la Comisión de Nombramientos y Retribuciones solicitó previamente un análisis de mercado por una compañía externa independiente y que ha sido fijado por la Junta General, tal como se ha indicado anteriormente.

La estructura de remuneraciones se basa en las siguientes premisas:

Cantidad fija. Los consejeros perciben una cantidad fija anual adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeñan dentro del Consejo de Administración y de las comisiones a las que pertenecen, así como de los cargos ostentados en cada una de estas comisiones, en su caso, y siempre teniendo en cuenta el límite de la retribución de los consejeros señalado en el apartado 4 anterior.

Asimismo, la Sociedad abona las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de consejero.

En caso de que se estableciera, cualquier concepto retributivo que puedan percibir los consejeros por su condición de tales como pudieran ser dietas, primas de asistencia, reembolso de gastos, préstamos, garantías o cualquier otro concepto que puedan

percibir, será objeto de aprobación por los órganos correspondientes e informados en la actualización de la presente Política.

6. Estructura de la retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad ha suscrito un contrato con los consejeros con funciones ejecutivas en el que quedan identificados todos los conceptos de su remuneración, tales como: remuneración fija, variable a corto, incentivos a largo plazo, sistemas de previsión social, remuneración en especie (i.e. seguros de salud, entrega de vehículos).

Asimismo, de acuerdo con el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, los consejeros con funciones ejecutivas deberán suscribir un contrato con la Sociedad en el que se establezcan todos los conceptos por los que obtendrán una retribución. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 octodecimos el Comité propondrá al Consejo la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos.

La retribución que corresponde percibir a los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, de las funciones vinculadas a su condición de miembros del Consejo de Administración por su condición de tal si bien compatibles y acumulativas), se estructura del modo siguiente:

- a) **Retribución fija:** esta parte de la remuneración debe estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional.
- b) **Retribución variable.** Una parte de la retribución de los consejeros ejecutivos es variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. Esta retribución variable estará vinculada, en su mayor parte, a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Se ponderarán, además, objetivos de desempeño personal de los consejeros ejecutivos.

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la valoración de la consecución de objetivos y del desempeño, para lo que podrá contar con el asesoramiento de un experto independiente. Su propuesta será sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

7. Condiciones básicas de los contratos con los consejeros ejecutivos

El Consejo de Administración fija la retribución que corresponde a los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas y las demás condiciones básicas que deben respetar sus contratos. Dichas condiciones son las siguientes:

- a) Duración indefinida.

MASMOV!L

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad son de duración indefinida y en ellos se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca exclusivamente por la libre voluntad del consejero ejecutivo ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

b) Normativa aplicable.

La normativa aplicable a los contratos de los consejeros ejecutivos es la prevista por el ordenamiento jurídico en cada caso y en la normativa de gobierno corporativo de la Sociedad.

c) Confidencialidad y devolución de documentos.

Se establece un riguroso deber de confidencialidad, tanto durante la vigencia de los contratos como una vez extinguida la relación. Además, al cesar en su relación con la Sociedad, los consejeros ejecutivos deberán devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.

8. Principio de plena transparencia

El Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los consejeros, suministrando información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados en materia de retribución de consejeros.

A tal efecto, el Consejo de Administración formula esta *Política de retribuciones de los consejeros* y vela por la transparencia de las retribuciones de los consejeros, consignando en la memoria de la Sociedad de manera detallada e individualizada, según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los consejeros, sea en su condición de consejeros, en su condición de ejecutivos, en su caso, o en cualquier otra, ya hayan sido satisfechas por la Sociedad o por otras sociedades del Grupo. La Junta General Ordinaria ha aprobado la elaboración del informe sobre remuneraciones, de acuerdo con lo que se indica en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital.

9. Supervisión de la Política

El Consejo de Administración evaluará periódicamente la eficacia de la presente Política y adoptará las medidas adecuadas para solventar sus eventuales deficiencias, llevando a cabo las modificaciones que considere oportunas.

Estas modificaciones en ningún caso podrán ser realizadas por el Consejo de Administración. Será la Junta General quien proceda a modificar la Política a propuesta del Consejo y con informe motivado del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

MASMOV!L

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política, informando al respecto al Consejo de Administración.