

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2017
--	------------

C.I.F.	A20609459
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

MASMOVIL IBERCOM, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

Parque Emp. Zuatzu, Edif. Easo, 2ª pl., nº 8. (SAN SEBASTIAN)

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

1.- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

Está previsto que en la primera Junta General de Accionistas de Masmovil Ibercom, S.A. (la "Sociedad" o "MASMOVIL") que se celebre en el año 2018, que será la primera Junta General como sociedad cotizada, una vez admitidas a cotización las acciones de MASMOVIL en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao, el 14 de julio de 2017, se someta a aprobación la Política de Remuneraciones de MASMOVIL, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, a la que se acompañará informe explicativo y justificativo de la política de remuneraciones emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

La actual política de remuneraciones de MASMOVIL en lo concerniente a la remuneración anual máxima de los consejeros en su condición de tales, es la aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 22 de junio de 2017, para el período comprendido entre el 1 julio de 2017 y el 30 de junio de 2018, de conformidad con lo establecido en el art. 217.3 de la vigente Ley de Sociedades de Capital y en el art. 38 de los Estatutos Sociales.

Asimismo, el citado art. 38, primer párrafo, de los Estatutos Sociales de MASMOVIL establece que "los consejeros serán retribuidos en su condición de tales mediante una remuneración consistente en una cantidad fija cuyo importe total máximo anual será determinado para cada ejercicio por acuerdo de la Junta General, pudiendo ser desigual para cada uno de los consejeros y que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. 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."

El segundo párrafo del citado artículo establece que "la remuneración de los consejeros podrá consistir, además, y con independencia de lo establecido en el apartado anterior, en dietas, en la entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de las acciones de la Sociedad, o consistir en una remuneración variable. La aplicación de dichos sistemas deberá ser acordada por la Junta General, que determinará el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia, el plazo de duración del sistema que se acuerde y cuantas condiciones estime oportunas."

Finalmente, el cuarto, quinto y sexto párrafos del mencionado precepto contemplan que "la remuneración de los consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Los consejeros que desarrollen funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir, adicionalmente, la retribución que por el desempeño de dichas responsabilidades se prevea en el contrato celebrado a tal efecto entre el consejero y la Sociedad

incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en el contrato. El contrato deberá ser conforme con la política de retribuciones aprobada por la Junta General de accionistas.

La retribución de los consejeros se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros a aprobar por la Junta General, y, en su caso, a los acuerdos específicos aprobados por la Junta General al margen de ésta en materia de retribución de consejeros. La política de retribuciones deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual, de la retribución variable anual y cualquier retribución variable plurianual, incluyendo los parámetros para su devengo, así como las eventuales indemnizaciones por extinción del contrato, siempre y cuando el cese no estuviere motivado por el incumplimiento de sus funciones de administrador, así como los eventuales compromisos de la Sociedad de abonar cantidades en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro o de previsión.”

Asimismo, el Consejo de Administración de MASMOVIL ha aprobado con fecha 30 de junio de 2017 la “Política de retribución de consejeros” de la Sociedad, en cuyo art. 2, párrafo primero, se reseña que la citada Política “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.”

Del mismo modo, en cuanto a los consejeros ejecutivos, la citada Política pretende:

- 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.

2.- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.

No se han producido cambios en la política de remuneraciones respecto a la aprobada en la Junta General de Accionistas de 23 de junio de 2016, para el período comprendido entre el 1 julio de 2016 y el 30 de junio de 2017, respectivamente, con la excepción de que la Junta General de Accionistas de 22 de junio de 2017 aprobó actualizar y aumentar la remuneración anual máxima de los administradores en su condición de tales, para el período comprendido entre el 1 julio de 2017 y el 30 de junio de 2018, respectivamente, hasta el importe máximo de 750.000€.

No se han realizado cambios respecto de las condiciones de ejercicio de las opciones concedidos con cargo al Plan de Opciones sobre Acciones de MASMOVIL, aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 23 de junio de 2016.

Por último, la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 1 de marzo de 2017 aprobó el Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad (Shares Appreciation Rights' Plan) en favor del Consejero Delegado y del equipo directivo de MASMOVIL, que constituye el segundo plan de incentivos implementado en MASMOVIL hasta la fecha, y el Consejo de Administración de MASMOVIL procedió a aprobar la actualización de la retribución del Consejero Delegado, a través de su contrato, mediante acuerdo de 1 de febrero de 2017, fijándolo en el importe de 350.000€ anuales.

3.- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.

MASMOVIL ha contado con el asesoramiento de la compañía Paragon Partners, que ha emitido un informe en mayo de 2017 a fin de fijar un criterio de mercado en relación con el marco retributivo de los consejeros no ejecutivos de la Sociedad, en su condición de tales. Así, la citada comparativa se ha realizado con respecto a 29 compañías cotizadas entre las que se encuentran compañías del mismo sector de actividad que MASMOVIL, así como de otros sectores, si bien comparables en términos de dimensión (facturación y empleados) y alcance geográfico.

4.- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

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 operativos y financieros concretos y cuantificables, entre los que se encuentra el objetivo de EBITDA (“earnings before interest, tax, depreciation and amortization”, ganancias antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones);

c) Dos incentivos a largo plazo, consistentes en la concesión de opciones y derechos con cargo al Plan de Opciones sobre Acciones de MASMOVIL y 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).

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 a incentivos a largo plazo).

Se espera que para el ejercicio 2018 la retribución variable constituya un porcentaje no menor al 90% de la retribución total del Consejero Delegado (la asunción anterior se realiza considerando que la retribución a largo plazo está vinculada al valor de cotización de la acción de MASMOVIL).

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La Junta General de Accionistas es el órgano competente para la aprobación de la política de remuneraciones de MASMOVIL, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, según lo dispuesto en los artículos 529 novecientos de la Ley de Sociedades de Capital y 38 de los Estatutos Sociales.

Asimismo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano al que corresponde la distribución de la retribución concreta a abonar a los consejeros en cada ejercicio, dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas, en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las diferentes Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

La fijación de las cuantías recibidas por los consejeros en el ejercicio de su cargo se adecua a las prácticas habituales en el mercado y en entidades comparables, considerando la dimensión, características y actividad de la Sociedad y se realiza tomando en consideración los informes y propuestas previas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por tres consejeros no ejecutivos, la mayoría de los cuales son independientes, siendo uno de éstos su Presidente.

A 31 de diciembre de 2017, sus miembros son los siguientes:

a) Don Felipe Fernández Atela (Presidente) es consejero independiente. Fue nombrado consejero en la Junta General Ordinaria de 29 de junio de 2015.

b) Don Eduardo Díez-Hochleitner Rodríguez (Vocal) es consejero independiente y Presidente del Consejo. Fue nombrado consejero en la Junta General Ordinaria de 29 de junio de 2015.

c) Don John C. Hahn (Vocal) es consejero dominical (en representación de PLT VII MAS, S.à r.l. - Providence). Fue nombrado consejero en la Junta General Extraordinaria de 4 de noviembre de 2016.

Durante el ejercicio 2017 se ha analizado la retribución de los consejeros en su condición de tales, habiéndose propuesto por el Consejo una actualización e incremento de la citada retribución, que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 22 de junio de 2017.

MASMOVIL ha contado con el asesoramiento de la compañía Parangon Partners, que emitió un informe en mayo de 2017 en relación con la retribución de los consejeros (no ejecutivos) en su condición de tales.

Respecto de la remuneración del Consejero Delegado se ha tomado como grupo de comparación las compañías comparables cotizadas españolas.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den

origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

El Consejo de Administración distribuye entre sus miembros el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales, una vez aprobado el citado importe por la Junta General de Accionistas. Así, la remuneración percibida por los miembros del Consejo de MASMOVIL, en su condición de tales, durante el pasado ejercicio 2017, trae causa de los siguientes acuerdos:

a) Acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas, de 23 de junio de 2016, en virtud del cual se aprobó fijar el citado importe máximo para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017, en el importe de 300.000€.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó distribuirlo entre sus miembros, para el mencionado periodo, en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno y a la pertenencia a comisiones del Consejo, en la forma siguiente:

- i) Miembro (independiente) del Consejo: 18.000€/año.
- ii) Presidente del Consejo: 60.000€/año.

En esta fecha la Sociedad únicamente retribuía a los consejeros independientes, con la excepción de don Antonio García Ortiz (dominical), al que se le asignaron 18.000€/año.

b) Acuerdo de la Junta General Extraordinaria de Accionistas, de 4 de noviembre de 2016, en virtud del cual se aprobó actualizar el citado importe máximo aprobado en la Junta citada en el apartado a) precedente, en el importe de 600.000€, en atención a la incorporación de cinco nuevos miembros del Consejo.

El Consejo de Administración de la Sociedad, de 4 de octubre de 2016, aprobó distribuirlo entre sus miembros, para el caso de que la citada retribución fuera aprobada por los Sres. Accionistas, y para el mencionado período, en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno y a la pertenencia a comisiones del Consejo, en la forma siguiente:

- i) Miembro del Consejo: 40.000€/año.
- ii) Presidente del Consejo: 40.000€/año.
- iii) Presidente de la Comisión de Auditoría y Control: 25.000€/año.
- iv) Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 23.000€/año.
- v) Miembro de la Comisión de Auditoría y Control (no acumulable con la presidencia de dicha Comisión): 4.000€/año.
- vi) Miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (no acumulable con la presidencia de dicha Comisión): 4.000€/año.

El citado importe de 600.000€ sustituyó al aprobado en la Junta de 23 de junio de 2016 y se aplicó con efectos desde su aprobación por los Sres. Accionistas y sin carácter retroactivo.

c) Acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas, de 22 de junio de 2017, en virtud del cual se aprobó fijar el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales, para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018, en el importe de 750.000€.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Sociedad celebrado en la misma fecha aprobó distribuirlo entre sus miembros, para el mencionado periodo, en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno y a la pertenencia a comisiones del Consejo, en la forma siguiente:

- i) Miembro del Consejo: 48.000€/año.
- ii) Presidente del Consejo: 72.000€/año.
- iii) Presidente de la Comisión de Auditoría y Control: 30.000€/año.
- iv) Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 25.000€/año.
- v) Miembro de la Comisión de Auditoría y Control (no acumulable con la presidencia de dicha Comisión): 8.000€/año.
- vi) Miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (no acumulable con la presidencia de dicha Comisión): 6.500€/año.

Los dos citados acuerdos de Junta y Consejo son los que se encuentran vigentes en relación con el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales.

Los miembros del Consejo no reciben dietas ni ninguna otra retribución adicional en su condición de tales.

En cuanto al único miembro del Consejo que tiene funciones ejecutivas, esto es, el Consejero Delegado, su retribución fija por las citadas funciones en el ejercicio 2017 ha ascendido a 350.000€. Además, ha percibido el importe de 12.000€ en concepto de retribución en especie.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

1.- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

Los dos planes retributivos a largo plazo vigentes en MASMOVIL, de los que es beneficiario el Consejero Delegado, son los siguientes:

a) Plan de Opciones sobre Acciones de MASMOVIL, 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.

Con fecha 23 de junio de 2016 la Junta General Ordinaria de Accionistas acordó la emisión de 500.000 obligaciones convertibles en acciones de la propia Sociedad con un valor nominal de 20,42 euros por obligación, y en consecuencia, por un importe total de 10.210.000€ a fin de dar ejecución al Plan de Opciones sobre Acciones del equipo directivo y del Consejero Delegado. A 31 de diciembre de 2017, la conversión de dichas obligaciones en acciones, representarían el 2,50% del capital social de la Sociedad, siendo la relación de conversión fija, dando derecho la suscripción de una obligación a la suscripción de una acción. La conversión se formalizará, en todo caso, antes del 30 de mayo de 2018, siempre que se cumplan por los beneficiarios los términos y condiciones previstos en el Plan de Opciones. El citado plan cuenta 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 ratificación por la Junta el 23 de junio de 2016 hasta su finalización, el 9 de mayo de 2018 (el Plan de Opciones fue aprobado por el Consejo con fecha 30 de septiembre de 2015).
- 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 MASMOVIL del Plan de Opciones para el equipo directivo del Grupo MASMOVIL.

- Permanencia de los beneficiarios en MASMOVIL: 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.

b) Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad (Shares Appreciation Rights' Plan), aprobado por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 1 de marzo de 2017.

Con fecha 1 de marzo de 2017, la Junta General acordó la aprobación de un plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad (Shares Appreciation Rights Plan) en favor del Consejero Delegado, altos directivos y directivos de MASMOVIL. El plan se inició el pasado 1 de marzo de 2017 y tiene una duración de máxima de tres (3) años y seis (6) meses. El citado plan cuenta con 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.

- 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 (570.000 derechos), 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.

- 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). 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.

- 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 MASMOVIL 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 previstos en el citado Plan.

2.- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.

No existe ninguna remuneración en concepto de participación en beneficios a la que tengan derecho los miembros del Consejo en su condición de tales, ni el Consejero Delegado.

No obstante lo anterior, el Consejero Delegado tiene derecho a un bonus variable anual, consistente en el 3% del 10% del importe que, en su caso, exceda el objetivo de EBITDA del año 2017.

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Sociedad.

3.- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).

El Consejero Delegado tiene derecho a los siguientes importes en concepto de retribución variable anual:

a) Retribución variable consistente en el 50% de su salario bruto anual en caso de consecución de objetivos operativos y financieros concretos y cuantificables, entre los que se encuentra el objetivo de EBITDA ("earnings before interest, tax, depreciation and amortization", ganancias antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones).

b) Retribución variable consistente en el 3% del 10% del importe que, en su caso, exceda el objetivo de EBITDA del año 2017. En caso de consecución del citado objetivo por exceso, el 10% del importe que resulte por exceso será repartido entre los directivos beneficiarios del mismo y el Consejero Delegado. Este tendrá derecho a un 3% del 10% del importe que exceda del citado objetivo de EBITDA del año 2017.

c) Retribución variable de carácter trienal, que se devengará al término del ejercicio 2018, y que está vinculada al Plan de Negocio 2015-2018, en particular, a la consecución de determinados objetivos de ingresos totales, EBITDA y clientes de banda ancha.

4.- Las clases de consejeros (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.

Únicamente el Consejero Delegado (consejero ejecutivo) tiene derecho a percibir retribución variable.

5.- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

El fundamento de los sistemas de retribución variable y de los dos incentivos es a largo plazo es el de motivar y fidelizar a los beneficiarios de los mismos, entre los que se encuentra el Consejero Delegado y, al mismo tiempo, ofrecerles la oportunidad de compartir con los accionistas el incremento de valor de las acciones de la Sociedad.

Los citados sistemas y planes están ligados a la consecución de objetivos financieros o de negocio, o bien están ligados al incremento del valor de la acción de la Sociedad.

Finalmente, en lo relativo al importe absoluto de la retribución variable en favor del Consejero Delegado que se ha reseñado en los apartados a) y c) anteriores, y para un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos para la citada retribución, aquel importe ascendería a la cantidad aproximada de 600.000€.

En el caso de la retribución variable indicado en la letra b) del apartado 3 anterior, y de los dos incentivos a largo plazo, el importe total dependerá del exceso conseguido sobre el objetivo de EBITDA y del valor de cotización de la acción de MASMOVIL en la fecha de ejercicio de las opciones y de los derechos.

6.- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

No existen.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

La Sociedad no tiene asumidos ninguna obligación ni compromiso en materia de pensiones, jubilación o similares con ningún miembro del Consejo

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Sin perjuicio de la compensación establecida para el Consejero Delegado, no existen en la actualidad compensaciones por rescisión pactadas en relación con la terminación de la vinculación con MASMOVIL por la condición de miembro del Consejo.

En el caso del Consejero Delegado, se ha acordado la inclusión de las siguientes cláusulas indemnizatorias en su contrato con la Sociedad:

a) 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.

b) 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).

c) 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, por daños y perjuicios, 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 MASMOVIL y tendría derecho a una indemnización equivalente a tres veces la retribución anual total (todos los conceptos remunerativos incluidos).

A.7 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato entre la Sociedad y el Consejero Delegado es de duración indefinida.

No existen cláusulas indemnizatorias en caso de resolución del contrato entre la Sociedad y el Consejero Delegado distintas de las indicadas en el apartado A.6 precedente.

No existen cláusulas de permanencia.

El plazo de preaviso en caso de resolución del contrato por cualquiera de las partes es de seis meses. No obstante, 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.

Asimismo, el citado contrato recoge los dos siguientes pactos de no concurrencia y no competencia post-contractual:

a) Durante la prestación de servicios, el Consejero Delegado no podrá, ni por él mismo, ni conjuntamente con otras personas, ya lo haga de forma directa o indirecta, en su propio nombre o mediante la prestación de servicios para otro empresario, desempeñar funciones que pudiesen competir con la actividad de la Sociedad como operador de telecomunicaciones.

b) El Consejero Delegado no podrá, en un período de un año siguiente a la extinción de su relación laboral especial de 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 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.

En caso de incumplimiento de la obligación de no competencia post-contractual por parte del Consejero Delegado, éste pagará una penalización total por incumplimiento contractual del 150% del montante de la retribución fija anual que viniese percibiendo en el momento de la extinción del Contrato, que le libera de cualquier otra indemnización y de reclamaciones por daños y perjuicios.

Finalmente, el contrato recoge la obligación de prestar servicios a la Sociedad de forma exclusiva y con plena dedicación, no pudiendo el Consejero Delegado prestar servicios por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros ajenos al Grupo MASMOVIL, salvo que concurra consentimiento expreso de la Sociedad.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad por parte de los miembros del Consejo

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existe ningún tipo de retribución en forma de anticipo, crédito o garantías concedidos a administradores.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

El Consejero Delegado ha disfrutado en el pasado ejercicio ha sido de la siguiente remuneración en especie:

- a) Uso de Vehículo.
- b) Seguro médico.
- c) Combustible.
- d) Seguro de vida.
- e) Ticket restaurante.

El importe total de esta retribución ha sido de 12.000€.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

No existen remuneraciones devengadas de esta naturaleza

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera 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.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen conceptos retributivos adicionales a los indicados en los apartados anteriores

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio

adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

La Política de Retribuciones de los Consejeros, aprobada por el Consejo de Administración de MASMOVIL en su reunión 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 lo concerniente a la retribución variable del Consejero Delegado, está previsto en su contrato con la Sociedad que el pago de esta se llevará a cabo una vez que el EBITDA del ejercicio relevante o las condiciones que se hayan fijado para su devengo hayan sido contrastadas por el Consejo de Administración.

Finalmente, en términos de gobernanza de las remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones respeta los criterios de independencia en su composición y deliberaciones. Además, las decisiones del Consejo de Administración que afectan a la retribución del Consejero Delegado se aprueban sin la participación del consejero en cuestión en la discusión ni en la votación.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

A continuación, se incluye un resumen de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante 2017 a los miembros del Consejo de Administración:

Retribución de los consejeros en su condición de tales: 626.000€.

De conformidad con lo previsto en el art. 38 de los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración de MASMOVIL acordó distribuir el importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas, que, en lo que respecta al pasado ejercicio 2017, comprende los siguientes periodos:

a) Acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas, de 23 de junio de 2016, en virtud del cual se aprobó fijar el citado importe máximo para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017, en el importe de 300.000€.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó distribuirlo entre sus miembros, para el mencionado periodo, en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno y a la pertenencia a comisiones del Consejo, en la forma siguiente:

i) Miembro (independiente) del Consejo: 18.000€/año.

ii) Presidente del Consejo: 60.000€/año.

En esta fecha la Sociedad únicamente retribuía a los consejeros independientes, con la excepción de don Antonio García Ortiz (dominical), al que se le asignaron 18.000€/año.

b) Acuerdo de la Junta General Extraordinaria de Accionistas, de 4 de noviembre de 2016, en virtud del cual se aprobó actualizar el citado importe máximo aprobado en la Junta citada en el apartado a) precedente, en el importe de 600.000€, en atención a la incorporación de cinco nuevos miembros del Consejo.

El Consejo de Administración de la Sociedad, de 4 de octubre de 2016, aprobó distribuirlo entre sus miembros, para el caso de que la citada retribución fuera aprobada por los Sres. Accionistas, y para el mencionado período comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017, en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno y a la pertenencia a comisiones del Consejo, en la forma siguiente:

- i) Miembro del Consejo: 40.000€/año.
- ii) Presidente del Consejo: 40.000€/año.
- iii) Presidente de la Comisión de Auditoría y Control: 25.000€/año.
- iv) Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 23.000€/año.
- v) Miembro de la Comisión de Auditoría y Control (no acumulable con la presidencia de dicha Comisión): 4.000€/año.
- vi) Miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (no acumulable con la presidencia de dicha Comisión): 4.000€/año.

El citado importe de 600.000€ sustituyó al aprobado en la Junta de 23 de junio de 2016 y se aplicó con efectos desde su aprobación por los Sres. Accionistas y sin carácter retroactivo.

c) Acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas, de 22 de junio de 2017, en virtud del cual se aprobó fijar el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales, para el período comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018, en el importe de 750.000€.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Sociedad celebrado en la misma fecha aprobó distribuirlo entre sus miembros, para el mencionado período, en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno y a la pertenencia a comisiones del Consejo, en la forma siguiente:

- i) Miembro del Consejo: 48.000€/año.
- ii) Presidente del Consejo: 72.000€/año.
- iii) Presidente de la Comisión de Auditoría y Control: 30.000€/año.
- iv) Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 25.000€/año.
- v) Miembro de la Comisión de Auditoría y Control (no acumulable con la presidencia de dicha Comisión): 8.000€/año.
- vi) Miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (no acumulable con la presidencia de dicha Comisión): 6.500€/año.

Retribución del Consejero Delegado:

La retribución del Consejero Delegado durante el ejercicio 2017 ha sido la siguiente:

- i) Retribución fija: 350.000€.
- ii) Retribución variable: 100.000€.
- iii) Retribución en especie: 12.000€.
- iv) Derechos u opciones sobre acciones: a la fecha de este Informe el Consejero Delegado tiene asignadas 125.000 opciones sobre obligaciones convertibles con cargo al Plan de Opciones sobre Acciones de MASMOVIL y 570.000 derechos con cargo al Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad (Shares Appreciation Rights' Plan).

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
EDUARDO DíEZ HOCHLEITNER RODRÍGUEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MEINRAD SPENGER	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
KEY WOLF, S.L	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSEP MARÍA ECHARRI TORRES	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FELIPE FERNÁNDEZ ATELA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANTONIO GARCÍA ORTIZ	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOHN CARL HAHN	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ROBERT SUDO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
PILAR ZULUETA DE OYA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
EDUARDO DíEZ HOCHLEITNER RODRÍGUEZ	0	111	0	0	0	0	0	0	111	0
KEY WOLF, S.L	0	44	0	0	0	0	0	0	44	0

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
PILAR ZULUETA DE OYA	0	50	0	0	0	0	0	0	50	0
BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	0	71	0	0	0	0	0	0	71	0
FELIPE FERNÁNDEZ ATELA	0	68	0	0	0	0	0	0	68	0
CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	0	44	0	0	0	0	0	0	44	0
ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	0	44	0	0	0	0	0	0	44	0
ROBERT SUDO	0	50	0	0	0	0	0	0	50	0
JOHN CARL HAHN	0	49	0	0	0	0	0	0	49	0
ANTONIO GARCÍA ORTIZ	0	44	0	0	0	0	0	0	44	0
JOSEP MARÍA ECHARRI TORRES	0	50	0	0	0	0	0	0	50	0
MEINRAD SPENGER	0	350	0	100	0	0	0	12	462	671

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

MEINRAD SPENGER

Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad (Shares Appreciation Rights' Plan)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/03/2017	0	0	0,00	N/A	570.000	570.000	0,00	Septiembre de 2020.			
Condiciones: ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	570.000	0	0,00	Septiembre de 2020.
Otros requisitos de ejercicio: ver apartado A.4											

MEINRAD SPENGER

Plan de Opciones sobre Acciones de la Sociedad aprobado por la Junta General de 23 de junio de 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
23/06/2016	125.000	125.000	20,42	Entre el 4 y el 7 de mayo de 2018, ambos inclusive	0	0	0,00	0			
Condiciones: ver apartado A.4.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	125.000	125.000	0,00	Mayo de 2018
Otros requisitos de ejercicio: ver apartado A.4											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
EDUARDO DíEZ HOCHLEITNER RODRÍGUEZ	111	0	0	111	0	0	0	0	111	50	0
MEINRAD SPENGER	462	0	0	462	0	0	0	0	462	671	0
KEY WOLF, S.L	44	0	0	44	0	0	0	0	44	6	0
JOSEP MARÍA ECHARRI TORRES	50	0	0	50	0	0	0	0	50	7	0
ANTONIO GARCÍA ORTIZ	44	0	0	44	0	0	0	0	44	6	0
JOHN CARL HAHN	49	0	0	49	0	0	0	0	49	7	0
ROBERT SUDO	50	0	0	50	0	0	0	0	50	7	0
ANGEL MANUEL GARCÍA ALTOZANO	44	0	0	44	0	0	0	0	44	6	0
CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	44	0	0	44	0	0	0	0	44	6	0
FELIPE FERNÁNDEZ ATELA	68	0	0	68	0	0	0	0	68	10	0
BORJA FERNÁNDEZ ESPEJEL	71	0	0	71	0	0	0	0	71	10	0
PILAR ZULUETA DE OYA	50	0	0	50	0	0	0	0	50	7	0
TOTAL	1.087	0	0	1.087	0	0	0	0	1.087	793	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

Solo la retribución del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas, está ligada, en parte, a los resultados de la Sociedad.

Así, los sistemas de retribución variable de carácter anual (esto es, la retribución variable consistente en el 50% de su salario bruto anual, la remuneración variable de carácter trienal y el importe resultante del mecanismo de duplicación del bonus variable – double up) en favor del Consejero Delegado, así como el Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad (Shares Appreciation Rights' Plan) aprobado por la Junta General de 1 de marzo de 2017, están vinculados a objetivos operativos y financieros concretos y cuantificables, entre los que se encuentra el objetivo de EBITDA ("earnings before interest, tax, depreciation and amortization", ganancias antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones).

D.3 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	0	0,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	0	0,00%
Abstenciones	0	0,00%

E 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 la retribución en su condición de administrador, cuyo importe total máximo para todos los administradores fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas, de 23 de junio de 2016, por importe de 750.000€, y que fue distribuido entre los consejeros por acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad, de fecha 22 de junio de 2017, correspondiendo a don Meinrad Spenger la cantidad de 48.000€.

Este importe hace referencia, como se ha apuntado a lo largo de este informe, al período comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 03/04/2018.

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

Sí

No