

“**MEDIASET ESPAÑA COMUNICACION, S.A.**”, de conformidad con lo previsto 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, comunica el siguiente

HECHO RELEVANTE

A continuación se recoge el texto íntegro de cada una de las propuestas relativas a los acuerdos que se someterán a la Junta General Ordinaria de Accionistas, convocada por el Consejo de Administración de “**MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.**”.

PROPUESTA DE ACUERDOS

JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS

“MEDIASET ESPAÑA COMUNICACION, S.A.”

-10 y 11 de abril de 2019-

Punto Primero.- Examen y aprobación de las Cuentas Anuales y los Informes de Gestión de “MEDIASET ESPAÑA COMUNICACION, S.A.” y de su Grupo Consolidado de Sociedades, correspondientes al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2018.

- **Justificación del acuerdo que se propone:**

Según el artículo 164 de la Ley de Sociedades de Capital, la Junta General debe aprobar, dentro de los primeros seis meses del ejercicio, las Cuentas Anuales y el Informe de Gestión de la Sociedad correspondientes al ejercicio anterior, previa su formulación por el Consejo de Administración.

Asimismo, en virtud del artículo 42 del Código de Comercio, deben ser aprobados, simultáneamente, por parte de la Junta General, las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo del que la Sociedad sea la sociedad dominante (“**MEDIASET ESPAÑA COMUNICACION, S.A.**”).

Las cuentas anuales que se presentan han sido preparadas con arreglo a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF o IFRS) y a los artículos 253 y siguientes de la Ley de Sociedades de Capital y demás normas concordantes; habiendo sido debidamente formuladas por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 27 de febrero de 2019.

El beneficio antes de impuestos del Grupo Consolidado Mediaset España en el ejercicio 2018 ha ascendido a 265.606 miles de euros y el beneficio neto a 200.326 miles de euros.

El beneficio antes de impuestos de la sociedad matriz ha ascendido a 206.075 miles de euros, mientras que el beneficio neto distribuible ha sido de 175.089 miles de euros.

- **Acuerdo que se propone:**

Aprobar las Cuentas Anuales, así como los Informes de Gestión, tanto de “MEDIASET ESPAÑA COMUNICACION, S.A.”, como de su Grupo Consolidado de Sociedades, correspondientes al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2018, formulados por el Consejo de Administración en su reunión del pasado 27 de febrero de 2019, verificados por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y auditados sin salvedades por Deloitte, S.L.

Punto Segundo.- Examen y aprobación del Estado de Información No Financiera de “MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.” y su Grupo Consolidado correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018.

- **Justificación del acuerdo que se propone:**

Según las modificaciones introducidas, tanto en la Ley de Sociedades de Capital, como en el Código de Comercio, por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, las sociedades que formulen cuentas consolidadas, deberán incluir en el informe de gestión consolidado el estado de información no financiera consolidado. Este informe incluirá la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

El Estado de Información No Financiera consolidado que se presenta, ha sido formulado por el Consejo de Administración de “MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.” en su reunión de fecha 27 de febrero de 2019, e incluye, no sólo toda la información requerida legalmente, sino otros aspectos igualmente importantes al objeto de informar de forma transparente, precisa, clara y consistente sobre la gestión integrada de los aspectos financieros y no financieros de la Sociedad y su Grupo Consolidado de Sociedades.

En su elaboración se han seguido los estándares GRI para la elaboración de Informes de Sostenibilidad, en su versión GRI Standards, y el suplemento sectorial Media GRI-G4, ambos emitidos por Global Reporting Initiative, así como las recomendaciones del Marco Internacional de Reporting Integrado.

- **Acuerdo que se propone:**

Aprobar el Estado de Información No Financiera de “MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.” y su Grupo Consolidado correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018.

Punto Tercero.- Examen y aprobación de la propuesta de aplicación del resultado del ejercicio 2018.

- **Justificación del acuerdo que se propone:**

Propuesta de distribución de resultado que efectúa el Consejo de Administración y que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 164 de la Ley de Sociedades de Capital, se somete a la aprobación de la Junta General.

En cuanto a la cuantía del dividendo por acción, se recuerda que la Compañía mantiene vigente un programa de recompra de acciones propias (Hecho Relevante de 24 de enero de 2019, nº de registro 274.113).

- **Acuerdo que se propone:**

1. Aprobar la distribución del beneficio resultante del ejercicio de 2018, que asciende a la cantidad de 175.089 miles de euros, en los siguientes términos:

	(miles €)
<u>Pérdidas y ganancias (beneficio)</u>	<u>175.089</u>
A dividendo	100.163
A reservas voluntarias	74.926
<hr/>	
Total	175.089

2. Fijar el Dividendo a percibir en 0,30590132 euros por acción, sin contar el importe que corresponda a las acciones en autocartera en el momento de la distribución.
3. Abonar el dividendo a los accionistas de “MEDIASET ESPAÑA COMUNICACION, S.A.” el próximo día 30 de abril de 2019.

Punto Cuarto.- Examen y aprobación de la gestión y actuación del Consejo de Administración durante el ejercicio 2018.

- **Justificación del acuerdo que se propone:**

Según el artículo 164 de la Ley de Sociedades de Capital, la Junta General debe aprobar la gestión social dentro de los seis meses siguientes a la conclusión del ejercicio de que se trate.

- **Acuerdo que se propone:**

Aprobar la gestión y actuación desarrollada por el Consejo de Administración en el ejercicio 2018.

Punto Quinto.- Autorización para que los Consejeros con funciones ejecutivas y a la Alta Dirección puedan percibir parte de la retribución variable que hayan devengado en el ejercicio 2018 en forma de acciones de la Sociedad.

- **Justificación del acuerdo que se propone:**

Se propone que una parte de la retribución variable que corresponda a los Consejeros con funciones ejecutivas y a los altos Directivos, no superior a 12.000 euros por persona, pueda efectuarse mediante la entrega de acciones de la Sociedad.

Este sistema, al que pueden optar de forma voluntaria todos los trabajadores de la Sociedad y su Grupo Empresarial, no supone una retribución adicional, sino una forma de pago de la remuneración variable que corresponda a sus destinatarios.

Esta misma medida, que ya ha sido objeto de propuesta y aprobación en ejercicios anteriores, debe ser aprobada por la Junta General por exigirlo así el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

- **Acuerdo que se propone:**

Aprobar que, parte de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2018 devengada por los Consejeros con funciones ejecutivas y los principales Directivos de “MEDIASET ESPAÑA COMUNICACION, S.A.” y las sociedades de su Grupo Consolidado, pueda ser percibida en forma de acciones de la Sociedad, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Beneficiarios: todos los trabajadores de “MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.” y las Sociedades integrantes de su Grupo Consolidado, incluidos los Administradores ejecutivos de éstas.
- Voluntariedad: la percepción de la retribución variable en forma de acciones es voluntaria por parte de los beneficiarios.
- Límite máximo: la cuantía máxima de las acciones a percibir por cada beneficiario es la que resulte de aplicar 12.000 euros al precio de cierre de la acción el día anterior a la fecha de entrega.
- Procedencia de las Acciones: las acciones procederán de la autocartera.
- Número máximo de acciones a entregar: las que resulten de dividir 12.000 euros entre el precio de cierre de la acción el día anterior a la fecha de entrega.
- Valor de las acciones: el precio de cierre de la acción el día anterior a la fecha de entrega.

- Plazo de duración: el presente sistema retributivo será de aplicación hasta la fecha de la entrega, que deberá verificarse en cualquier momento antes del transcurso de tres meses desde la fecha de aprobación por la Junta General.
- Delegación: se delega en el Consejo de Administración la facultad de ejecutar dicho acuerdo.

Punto Sexto.- Autorización al Consejo de Administración para que, en su caso, pueda establecer un sistema de retribución plurianual dirigido a Consejeros Ejecutivos y Directivos del Grupo de Sociedades referenciado al valor de las acciones de la Sociedad.

- **Justificación del acuerdo que se propone:**

En tanto en cuanto el sistema de retribución que, en su caso, pueda ser establecido con base en el acuerdo que se propone, puede consistir en la entrega de acciones de la Sociedad a Consejeros ejecutivos, resulta ser de aplicación el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, en cuya virtud:

“1. En la sociedad anónima, cuando el sistema de remuneración de los administradores incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones deberá preverse expresamente en los estatutos sociales y su aplicación requerirá un acuerdo de la junta general de accionistas.

2. El acuerdo de la junta general de accionistas deberá incluir el (i) número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, (ii) el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, (iii) el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el (iv) plazo de duración del plan.

La propuesta que se efectúa consiste en un sistema de incentivación y fidelización a medio plazo, que estará referenciado al valor de cotización bursátil de las acciones de la Compañía, y que está dirigido a los Consejeros Ejecutivos y a la Alta Dirección de la Compañía (el “Plan”).

Este Plan tiene como principales objetivos los siguientes:

- Premiar la sostenibilidad de los resultados de la empresa.
- Mejorar la composición de la retribución de sus perceptores.
- Alinear los intereses de los Consejeros y Directivos con los de los accionistas.

El Plan, que es de asunción voluntaria, se nutre, a partes iguales, de (i) una aportación efectuada por cada destinatario, consistente en el 25% de su “base” de retribución variable prevista para el año en que el Plan es aprobado, y (ii) una aportación de igual cuantía a cargo de la empresa, dando lugar a una “aportación conjunta”. La cantidad resultante determinará la

asignación de un número de acciones de la Sociedad, que se fijará en función de la cotización media de la acción en los treinta días anteriores a la formulación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio en el que el Plan es aprobado.

El Plan tiene una duración de tres años y el derecho a la percepción final de las acciones asignadas está condicionado al cumplimiento del sumatorio de los objetivos de “free cash flow” y “resultado neto” previstos presupuestariamente para cada uno de esos tres años (aquél en el que se produce la asignación y los dos siguientes), de tal forma que el déficit de un año puede ser compensado con el superávit de otro.

Las acciones asignadas serán finalmente entregadas tras la Junta General Ordinaria que apruebe las cuentas anuales del tercer año de duración del Plan, siempre que el destinatario siga ligado al Grupo Mediaset España.

- **Acuerdos que se proponen:**

Autorizar al Consejo de Administración para que pueda aprobar el establecimiento de un sistema de retribución (el “Plan) para Consejeros ejecutivos y Directivos del Grupo Consolidado, consistente en la entrega de acciones de la Sociedad, cuyas características básicas son las siguientes:

- Destinatarios: los consejeros ejecutivos y directivos del Grupo de Sociedades que determine el Consejo de Administración, en total 25 personas aproximadamente.
- Número máximo de acciones a asignar: el número máximo de acciones que se podrán asignar será el equivalente al 0’33% del capital social de la Sociedad. De dicho 0’33%, corresponderá hasta un máximo del 0’11% a los Consejeros ejecutivos de la Sociedad. La Sociedad no ampliará su capital social para dar cobertura al Sistema de Retribución.
- Valor de las acciones: el valor de las acciones que se tomará como referencia a efectos de proceder a la asignación a cada destinatario será el correspondiente a la cotización media de la acción en los treinta días anteriores a la formulación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio en el que el Plan es aprobado.
- Precio de ejercicio: las acciones a asignar a cada destinatario del Plan, serán las que resulten de dividir la aportación económica conjunta efectuada por el destinatario y la Sociedad, entre el “valor de las acciones”.
- Fecha de concesión: cualquier fecha que acuerde el Consejo de Administración dentro del plazo de 4 meses desde la fecha de aprobación del Plan.
- Plazo de duración: ejercicios 2019 a 2021, ambos incluidos, pudiendo hacerse entrega de las acciones en cualquier momento tras la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2021, según determine el Consejo de Administración.

Con el objeto de facilitar la ejecución de los acuerdos anteriores, la Junta General acuerda por unanimidad delegar en el Consejo de Administración, con expresas facultades de sustitución en favor de uno cualesquiera de sus miembros, todas las facultades que fueren necesarias para la definición, integración y ejecución de dicho acuerdo.

Punto Séptimo.- Aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de “Mediaset España Comunicación, S.A.”.

- **Justificación del acuerdo que se propone:**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha elaborado el Informe Anual sobre remuneraciones de los consejeros de Mediaset España Comunicación, S.A. que se somete a votación de la Junta General. El Informe incluye información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de la Sociedad para el año en curso, así como un resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio 2018, incluyendo un detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros. El presente Informe cumple con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2018 a 2020, que fue aprobada en la Junta General Ordinaria celebrada el 18 de abril de 2018.

Debe indicarse que el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros que se somete a la Junta General Ordinaria, ha sido verificado específicamente por una entidad independiente y ha sido puesto a disposición de los accionistas, junto con el resto de documentación relativa a la Junta General, desde la fecha de su convocatoria.

Se acompaña como **Anexo I** el referido Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

- **Acuerdo que se propone:**

Aprobar el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de Mediaset España Comunicación, S.A. correspondiente al ejercicio 2018.

Punto Octavo.- Delegación de facultades para formalizar, interpretar, subsanar y ejecutar los anteriores acuerdos, así como para sustituir las facultades que el Consejo de Administración reciba de la Junta.

- **Acuerdo que se propone:**

Delegar en el Consejo de Administración, con expresas facultades de sustitución en cualquiera de sus Consejeros Delegados y en el Secretario del Consejo de Administración, para que cualquiera de ellos, indistintamente, pueda formalizar y elevar a público los acuerdos

adoptados en la presente Junta y en especial para 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 que pueda realizar el Sr. Registrador.

Punto Noveno.- Información sobre las modificaciones introducidas en el Reglamento del Consejo de Administración desde la celebración de la última Junta General.

- **Justificación de la presentación del Informe:**

De conformidad con lo previsto en el artículo 528 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4.2 del Reglamento del Consejo de Administración de Mediaset España Comunicación, S.A., el Consejo de Administración debe informar a la Junta General de cualquier modificación que pretenda introducir en su Reglamento.

En cumplimiento de dicho precepto, el Consejo de Administración pone a disposición de los accionistas de la Sociedad, con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria, un informe en el que se explica el alcance y contenido de las modificaciones introducidas en los artículos 6, 21 y 28 del Reglamento del Consejo de Administración de Mediaset España Comunicación, S.A., que han sido aprobadas por el Consejo de Administración de la Sociedad con anterioridad a la celebración de la presente Junta General Ordinaria. Se acompaña como **Anexo II** el referido informe del Consejo de Administración.

Las modificaciones han tenido por objeto la introducción de medidas técnicas de mejora, así como la adaptación de la redacción de determinados artículos a las modificaciones legislativas y jurisprudenciales. En este sentido, la modificación del artículo 6 “Competencias del Consejo de Administración” ha tenido como finalidad adaptar la redacción a los requerimientos del artículo 253 Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en su redacción dada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en lo que a la publicación de la información no financiera se refiere; la modificación del artículo 21 “Comisión de Auditoría y Cumplimiento” introduce unas medidas técnicas de mejora en lo que a la redacción de las competencias de control y supervisión del auditor externo respecta; y por último la modificación del artículo 28 “Retribución del Consejero” responde a la necesidad de incorporar las modificaciones producidas tras la Sentencia 98/2018, de 26 de febrero, dictada por el Tribunal Supremo.

Mario Rodríguez Valderas
Secretario del Consejo



ANEXO I

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A. CORRESPONDIENTE AL
EJERCICIO 2018.**

**Mediaset España
Comunicación, S.A.**

Informe de Aseguramiento Limitado
Independiente referido al Informe
Anual sobre Remuneraciones de los
Consejeros 2018

27 de febrero de 2019

INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE REFERIDO AL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

A los Administradores de
Mediaset España Comunicación, S.A.:

Alcance del Trabajo

Hemos realizado un encargo de aseguramiento limitado en relación con la información recogida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Mediaset España Comunicación, S.A., correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2018, preparado de acuerdo con lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, la Orden ECC/461/2013 de 20 de marzo, por la que se determinan, entre otros, el contenido mínimo y la estructura del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), que establece los modelos del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, entre otras, de las sociedades anónimas cotizadas, modificada por la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, y la Circular 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV.

Responsabilidad de los Administradores

Los Administradores de Mediaset España Comunicación, S.A., son responsables de la preparación, del contenido y de la presentación de la información contenida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros adjunto. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de Mediaset España Comunicación, S.A. 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 Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es emitir un informe de aseguramiento limitado basado en los procedimientos que hemos realizado y en las evidencias que hemos obtenido. Hemos realizado nuestro trabajo de aseguramiento limitado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma ISAE 3000 (revisada) "Assurance Engagement Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" emitida por el International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) de la International Federation of Accountants (IFAC).

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.

Los procedimientos que hemos realizado a efectos de este encargo se basan en nuestro juicio profesional y han consistido en la formulación de preguntas a la Dirección y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo.

En concreto, nuestro trabajo ha incluido los siguientes procedimientos:

- Lectura y entendimiento de la información preparada por la Sociedad e incluida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2018 y evaluación de si dicha información aborda la totalidad de los contenidos requeridos por el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital y por la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, así como por la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la CNMV, modificada por la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, de la CNMV y por la Circular 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV.

- Lectura de la documentación legal, actas de la Junta General de Accionistas y Consejo de Administración, de las cuentas anuales individuales, y consolidadas del ejercicio 2018, así como de distintas comunicaciones internas y externas en relación con la adecuación de la información incluida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- Desarrollo de entrevistas con el personal de Mediaset España Comunicación, S.A. incluyendo miembros de la Dirección y otros órganos responsables de las distintas áreas de gobierno de la Sociedad objeto del informe.
- Análisis de los procedimientos utilizados por la Sociedad para recopilar y validar los datos e informaciones presentados en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2018.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión en base a la selección de una muestra de la información cuantitativa incluida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por la Dirección de Mediaset España Comunicación, S.A., y en su caso, con las cifras que se incluyen en las cuentas anuales individuales y consolidadas del ejercicio 2018 facilitadas por la Dirección de Mediaset España Comunicación, S.A.
- Obtención de la carta de manifestaciones relativa al trabajo realizado adecuadamente firmada por los responsables de la preparación y formulación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2018.

Independencia

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Ético emitido por la International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA, por sus siglas en inglés).

Deloitte mantiene, de acuerdo con el International Standard on Quality Control¹ (ISQC1), un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados en relación con el cumplimiento de requisitos éticos, normas profesionales y regulación aplicable.

Conclusión

Como resultado de los procedimientos que hemos realizado y de las evidencias que hemos obtenido, no ha llegado a nuestro conocimiento ningún asunto que nos haga concluir que el contenido del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Mediaset España Comunicación, S.A. correspondiente al ejercicio terminado a 31 de diciembre de 2018 adjunto contiene errores significativos o no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos de acuerdo con lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, la Orden ECC/461/2013 de 20 de marzo, la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la CNMV modificada por la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, y por la Circular 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV.

Otras cuestiones

El presente informe en ningún caso puede entenderse como un informe de auditoría en los términos previstos en la normativa reguladora de la actividad de auditoría vigente en España.

DELOITTE, S.L.

M^a Concepción Iglesias Jiménez

27 de febrero de 2019

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-79075438]

Denominación Social:

[**MEDIASET ESPAÑA COMUNICACION, S.A.**]

Domicilio social:

[CARRETERA DE FUENCARRAL A ALCOBENDAS, 4 MADRID]

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.

La política de remuneraciones de los consejeros de la compañía viene regulada en los artículos 37 y 56 de los Estatutos Sociales y 28 del Reglamento del Consejo de Administración de la compañía. En dichos preceptos se establecen cuáles son los órganos competentes para la aprobación o modificación de la política de remuneraciones, los principios en los que se basa, su estructura y finalidad.

De acuerdo con los principios que rigen la gestión de Mediaset España, y conforme a lo previsto en el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración y en las mejores prácticas de gobierno corporativo, la política de remuneraciones deberá ser:

- Acorde con las responsabilidades encomendadas y con la dedicación empleada.
- Incentivante y, por lo tanto, susceptible de atraer y retener a los profesionales más valiosos, retribuyendo la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija.
- Relacionada, en cada momento, con la importancia de la Sociedad en el entorno empresarial y con su situación económica.
- Proporcionada con los estándares del mercado de empresas de características similares.
- Orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Con las cautelas necesarias para evitar una excesiva asunción de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En el caso de los Consejeros independientes, esta política persigue, además, que el importe de su retribución sea tal, que ofrezca incentivos para su dedicación y permanencia en la Sociedad, pero que no comprometa su independencia.

En el proceso de definición y aprobación, intervienen diferentes órganos de gestión de la compañía, incluidos sus accionistas. Este proceso se inicia en el seno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en la que se analizan y aprueban las principales líneas definitorias de las remuneraciones de los Consejeros, y se formula tanto el presente Informe como la política retributiva de los consejeros, en su caso.

Una vez elaborado el Informe y, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.3 de los Estatutos Sociales, es el Consejo de Administración el que tiene atribuida la competencia de aprobar la Política de remuneraciones de sus miembros que se someterá a la aprobación de la Junta General.

Finalmente son los propios accionistas de Mediaset los que valoran y deciden sobre el esquema y forma de retribuir a los consejeros de la compañía a través de la Junta General.

Al igual que en el año precedente, en 2018 la Compañía consideró oportuno someter a la votación vinculante de sus accionistas el Informe de remuneraciones del ejercicio anterior, junto con el resto de los puntos del orden del día. El Informe fue aprobado por el 70,66% del capital social.

Asimismo, en el año 2018, y siguiendo con la normativa aplicable, se sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas la política retributiva para los ejercicios 2018 a 2020, ambos incluidos, siendo aprobada con el voto a favor del 70,65% de los accionistas.

Hay que señalar que no se han contratado asesores externos en el proceso de elaboración de la política de remuneraciones.

Siguiendo con las normas de gobierno, el esquema de la remuneración de los consejeros de Mediaset España es el siguiente:

· Los Consejeros, en su condición de miembros del Consejo de Administración, tendrán derecho a percibir una retribución de la Sociedad que consistirá en una cantidad anual fija y en dietas de asistencia. En el caso de los Presidentes del Consejo de Administración, y de las Comisiones Ejecutiva, de Auditoría y Cumplimiento, y de Nombramientos y Retribuciones, las dietas de asistencia serán más elevadas.

La remuneración de los consejeros no prevé la concesión de créditos, ni anticipos ni garantías; de igual manera no se prevé su participación en sistemas de previsión social, ni indemnizaciones por la terminación de su vinculación con la Sociedad, salvo en los casos de los consejeros ejecutivos. De igual forma, no perciben retribución alguna por su pertenencia a otros Consejos de Administración de sociedades del Grupo.

· De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, el Presidente del Consejo de Administración, que no tiene funciones ejecutivas y que ostenta la condición de externo, recibirá una retribución complementaria en atención a la especial dedicación que exige el cargo, que habrá de ser aprobada por el Consejo de Administración con base en criterios objetivos y mensurables, previo Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

· Con respecto a la remuneración de los consejeros ejecutivos por el desarrollo de funciones delegadas o ejecutivas en la Sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 56.2 de los Estatutos Sociales y según lo previsto en sus respectivos contratos aprobados por el Consejo de Administración, los conceptos retributivos que tienen derecho a percibir son los siguientes:

(i) Una parte fija anual adecuada a los servicios y responsabilidades delegadas o ejecutivas asumidas que comprende una retribución fija dineraria y otra en especie por conceptos habituales y propios del equipo directivo de la sociedad.

(ii) Una parte variable anual correlacionada a indicadores de rendimientos del Consejero o de la Sociedad, consistente en:

(iii) Retribución variable referenciada a objetivos presupuestarios

(iv) Retribución variable anual en acciones, parcial y de carácter voluntario.

(v) Sistema de incentivación y fidelización a medio plazo referenciado al valor de cotización.

(vi) Una parte asistencial.

- **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.

Como se ha mencionado, a los consejeros ejecutivos por sus labores dentro de la compañía, en el 2019 se les abonará una parte fija, complementada por una parte variable referenciada a los resultados obtenidos en función de los objetivos presupuestarios. Este sistema de remuneración viene siendo una constante en la historia de esta Compañía.

Efectivamente, como en años anteriores, el devengo y cuantificación de la retribución variable dependerá del grado de consecución del Presupuesto de la Compañía para el ejercicio 2019, particularmente en lo que se refiere a las siguientes tres variables: (i) facturación publicitaria bruta, (ii) ebit consolidado y (iii) free cash flow.

En el caso del Consejero Delegado, la retribución variable constituye el 71% de la retribución fija y el 41% de la totalidad de su retribución (partiendo de nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos de los que se hace depender el devengo y cuantificación de la retribución variable).

Por lo que respecta al resto de Consejeros Ejecutivos, el porcentaje del componente variable de su retribución es del 51 y 56% sobre el componente fijo, y del 32% y 36% de la totalidad de su retribución (partiendo de un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos de los que se hace depender el devengo y cuantificación de la retribución variable).

El Consejo de Administración considera que existe una adecuada relación entre la retribución fija y la retribución variable del Consejero Delegado de la Sociedad, desde el momento en que esta última, en su máxima expresión, puede suponer hasta el 45% de la retribución total que puede devengarse en su favor, incluidos todos los conceptos.

Entendemos que este ratio satisface plenamente los objetivos de proporcionalidad, conservación e incentivación que, como hemos señalado en epígrafes precedentes, debe cumplir el sistema de retribución variable.

Por último, señalar que para la determinación de la retribución variable se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren los resultados de la Sociedad.

El pago de la retribución variable de los consejeros ejecutivos se difiere cuatro meses desde el cierre del año, tras la aplicación de los procedimientos internos de comprobación del cumplimiento de las condiciones de rendimiento previamente establecidas y, en cualquier caso, previa aprobación por la Junta General; el procedimiento de verificación del cumplimiento de dichos objetivos se realiza tras el cierre del ejercicio social, conforme al siguiente procedimiento:

En los tres meses siguientes al cierre del ejercicio social, el Consejo de Administración y/o el Consejero Delegado, en su caso, al tiempo de procederse a la formulación de las cuentas anuales del ejercicio anterior, realiza la evaluación del cumplimiento de los objetivos aprobados; siendo necesario, por tanto, que el ejercicio anual evaluado haya sido cerrado y auditadas y formuladas las cuentas anuales.

Adicionalmente, y una vez verificado el cumplimiento de las condiciones de rendimiento previamente establecidas, el pago efectivo de la retribución variable no se produce hasta el cuarto mes desde el cierre del ejercicio social, una vez aprobadas las cuentas anuales por la Junta General, lo que permite a la Sociedad detectar cualquier posible incumplimiento o irregularidad, no llegando en tal caso a realizarse el pago de las remuneraciones variables.

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

Siguiendo con lo establecido en las normas de gobierno de Mediaset España, los consejeros tendrán derecho a percibir una cantidad fija y unas dietas de asistencia por su condición de miembros del Consejo de Administración, cuyo importe máximo deberá ser aprobado por la Junta General de Accionistas.

En este sentido, está previsto proponer a la Junta General que se celebrará en el año 2019, la aprobación del importe máximo que Mediaset España pueda satisfacer al conjunto de sus Consejeros en concepto de (i) retribución anual fija y (ii) dietas de asistencia, en la cantidad de 2.500.000 euros a lo largo de cada ejercicio. El límite que se propondrá es el mismo que el fijado en los ejercicios precedentes.

En el supuesto excepcional de que el número de sesiones del Consejo o sus Comisiones a celebrar en el 2019, llevasen a alcanzar la cifra máxima señalada, las restantes sesiones del Consejo o sus Comisiones que se celebren dentro de dicho ejercicio no generarán el derecho a percibir dietas.

Las cuantías exactas de las dietas y de las retribuciones de los distintos miembros del consejo se fijarán por el Consejo de Administración en su reunión del 27 de febrero, que a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se proponen establecer en la cantidad de setenta y cinco mil (75.000) euros anuales para cada Consejero como retribución fija, y en cuatro mil (4.000) euros la cuantía a percibir en concepto de dietas por asistencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones, que serán ocho mil (8.000) euros en el caso de los Presidentes. La pertenencia a cualquiera de las Comisiones no tiene asignada una retribución fija específica.

- **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.**

Los consejeros ejecutivos en su condición de directivos de la Sociedad perciben una retribución fija dineraria establecida en los respectivos contratos, adecuada a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que los consejeros ejecutivos perciban en 2019 la siguiente retribución fija:

- D. Paolo Vasile: 930 miles de euros.
- D. Massimo Musolino: 556 miles de euros.

D. Mario Rodríguez Valderas: 405 miles de euros.

- 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.

Para el ejercicio 2019, en curso, se tiene previsto mantener el alcance y principales características de las remuneraciones en especie que los consejeros vayan a percibir. Las principales características son las siguientes:

1. Consejero Delegado: (i) vehículo de empresa; (ii) vivienda en España (Madrid) y plaza de aparcamiento; (iii) seguro de vida y accidentes; (iv) seguro médico para él y sus beneficiarios; (v) ingresos fiscales a cuenta no repercutidos.
2. En el caso del resto de los consejeros ejecutivos: (i) vehículo de empresa; (ii) seguro de vida y accidentes; (iii) seguro médico para él y sus beneficiarios; (iv) ingresos fiscales a cuenta no repercutidos.

En ambos casos tienen escasa relevancia desde el punto de vista económico. El importe de las remuneraciones en especie correspondientes al ejercicio 2019 se prevé que ascienda a 144.000 euros.

- 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.

Tal y como se ha venido diciendo, los consejeros ejecutivos, por el desempeño de sus labores dentro de la compañía, perciben una retribución integrada, entre otros, por una parte fija y una parte variable.

El sistema de retribución variable se aprueba al inicio de cada año por el Consejo de Administración. Los objetivos para el año 2019 se fijan sobre los siguientes parámetros: (i) ingresos publicitarios, (ii) EBIT consolidado del grupo y (iii) Free Cash Flow. A cada uno de los objetivos se le asigna una ponderación, respectivamente, del 33,33%, 33,33% y 33,33%. La suma de las ponderaciones es 100%. El resultado de cada objetivo es independiente del resto.

En el caso del Consejero Delegado, el Bonus Target para el ejercicio 2019 es de 659.000 €/año (para un nivel de cumplimiento de objetivos del 100%), pudiendo lograrse entre el 50% de dicho bonus (para un grado de consecución de objetivos del 85%), y el 130% de dicho bonus (para un grado de consecución de objetivos superior al 105%).

En cuanto al Presidente del Consejo de Administración, el sistema de retribución variable y sus objetivos previstos para el 2019 son los mismos que los del Consejero Delegado, manteniendo las cantidades que percibirá en dicho ejercicio sin variación alguna con respecto a las establecidas en el ejercicio 2018.

En cuanto al consejero ejecutivo, D. Massimo Musolino, el sistema de retribución variable previsto permite una consecución máxima del 51% de la retribución fija. El 17% depende de objetivos individuales, otro tanto de objetivos de empresa, 17%, (cuya consecución es condición para el devengo de la retribución variable), dependiendo la parte restante, 17%, de la evaluación del desempeño durante el ejercicio.

Por último, para el consejero ejecutivo, D. Mario Rodríguez se ha previsto un sistema de retribución variable que permite una consecución máxima del 56% de la retribución fija. Un 20% depende de objetivos individuales, otro tanto de objetivos de empresa (20% cuya consecución es condición para el devengo de la retribución variable), dependiendo la parte restante (16%), de la evaluación del desempeño durante el ejercicio.

La aprobación y evaluación de los objetivos del Consejero Delegado se realiza por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Para ello, y con carácter previo, se presentan las propuestas, los resultados logrados y el importe resultante a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los objetivos de los otros dos consejeros ejecutivos, los Sres. Musolino y Rodríguez, se establecen por el Consejero Delegado, quién asimismo realiza la evaluación de la consecución de los mismos, a propuesta de la División de Recursos Humanos, si bien dichos objetivos deberán ser aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En todo caso, para la determinación de la retribución variable se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren los resultados de la Sociedad.

En lo que respecta al plazo de pago y técnicas para poder determinar el grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros, nos referimos a lo comentado en el apartado previo.

(ii).b) Retribución variable anual en acciones, parcial y de carácter voluntario.

En el 2019, está previsto someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas una propuesta de acuerdo que permita que el Consejero Delegado y los demás consejeros ejecutivos, entre otros, puedan percibir parte de la retribución variable que les corresponda, en acciones de la Sociedad, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- (I) Voluntariedad: la percepción de la retribución variable en acciones será voluntaria por parte de los beneficiarios;
- (II) Límite máximo: la cuantía máxima de las acciones a percibir por cada beneficiario es la que resulte de aplicar 12.000 euros al precio medio de cotización de la acción el día de la fecha de entrega;
- (III) Valor de las acciones: el precio medio de cotización de la acción el día de la fecha de entrega;
- (IV) Plazo de duración: el sistema retributivo será de aplicación hasta la fecha de la entrega, que se verificará antes del transcurso de un mes desde la fecha de aprobación por la Junta General, en su caso.

(ii).c) Sistema de incentivación y fidelización a medio plazo referenciado al valor de cotización.

A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de la Sociedad, un sistema de incentivación y fidelización a medio plazo referenciado al valor de la cotización que será aplicable al ejercicio 2019. El mencionado sistema de incentivación tendrá como principales objetivos los siguientes:

- Premiar la sostenibilidad de los resultados de la Sociedad.
- Mejorar la composición de la retribución.
- Alinear los intereses del "top management" con los accionistas.

Este sistema se nutre, a partes iguales, de la aportación de cada beneficiario (25% de su objetivo de retribución variable en el ejercicio 2019) y una aportación igual a cargo de la Sociedad, determinando la cantidad que será invertida en la compra de acciones de la Sociedad y atribuidas al beneficiario en el ejercicio 2019.

Tiene una duración de tres años y su devengo se hará depender del cumplimiento de los objetivos presupuestarios establecidos, acumuladamente, para cada uno de los tres años de devengo.

El derecho a recibir acciones estará subordinado en todo caso al mantenimiento de la relación laboral al final de cada trienio.

Ha de tenerse en cuenta, por tanto, que (i) las acciones que, en cumplimiento de dicho Plan, han de ser asignadas a cada Consejero, podrán no ser finalmente entregadas si no se cumplen las condiciones establecidas para su entrega; y (ii) el valor atribuido a las acciones asignadas es el actual valor de cotización de las mismas, que no tiene por qué corresponderse con el valor que dichas acciones tendrán en el momento en que, en su caso, sean entregadas.

No existe ninguna participación en beneficios, ni hay previstas para 2019 primas o gratificaciones distintas a los sistemas comentados.

Señalar que los importes absolutos de las retribuciones variables a los que daría origen el plan retributivo 2019 serían los siguientes: (i) suma de las retribuciones variables en su grado target de un importe de 1.028.500 euros y (ii) la suma de las retribuciones variables en su grado máximo sería de 1.601.550 euros. El abono de las retribuciones variables está prevista para el mes de abril de 2020, una vez aprobadas las cuentas anuales de la sociedad, al igual que viene sucediendo en ejercicios anteriores.

- 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 sistemas de ahorro a largo plazo como contraprestación de jubilación, previstos para el ejercicio 2019. Indicar que, como resultado de los acuerdos contractuales suscritos por el consejero ejecutivo, D. Massimo Musolino, se efectúa una provisión anual consistente en una décimo treceava parte de la suma de la retribución fija y variable anual, actualizada con referencia al IPC anual, que se haría efectiva en el momento en que dicho Consejero causara baja en la compañía. Su coste anual es de 55.926 euros.

- 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.

El contrato del Consejero Delegado no recoge cláusulas en las que se establezcan indemnizaciones por cese anticipado en sus funciones ejecutivas, ni ningún otro tipo de compensación indemnizatoria.

En cuanto a los otros dos consejeros ejecutivos, (D. Mario Rodríguez y D. Massimo Musolino) para el supuesto que se produjera cualquier cambio en la actual titularidad/control (directa o indirecta) de Mediaset España, y para los casos de despido improcedente, despido colectivo, u objetivo, extinción por parte del consejero ejecutivo por las causas previstas en los artículos 39, 40, 41, y 50 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a percibir dos anualidades equivalentes a su retribución bruta.

Adicionalmente, D. Massimo Musolino cuenta con el siguiente régimen indemnizatorio:

Extinción por baja voluntaria. Devengo por año: salario fijo y variable anual dividido entre 13,5, siendo la compensación total la suma de las cantidades correspondientes a los años de trabajo.

Despido procedente o improcedente.: indemnización legal más indemnización del punto (i) anterior.

Pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual, permanencia o fidelización:

Ninguno de los contratos de los consejeros ejecutivos contemplan obligaciones de permanencia o de no concurrencia post-contractual.

Sin perjuicio de que el deber de lealtad impide a cualquier consejero desarrollar actividades por cuenta propia o ajena que entrañen competencia efectiva, actual o potencial, con la Sociedad, el contrato del Sr. Musolino, por referencia a su condición de directivo, contiene una cláusula de exclusividad que establece la prohibición de concurrencia, así como la prohibición de vincularse a otra empresa, mantener relación laboral o profesional, directa o indirecta, con personas, sociedades y entidades que realicen actividades empresariales o comerciales que estén o puedan estar en competencia con el objeto social de Mediaset España, o la concreta actividad realizada por ésta, previéndose que en caso de incumplimiento, Mediaset tendrá derecho a deducir de la liquidación de haberes los correspondientes al periodo incumplido.

- 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.

Los consejeros ejecutivos de la compañía que desempeñan funciones de alta dirección a la fecha de formulación del presente Informe son los siguientes: D. Paolo Vasile, D. Massimo Musolino y D. Mario Rodríguez Valderas.

El contrato de D.Paolo Vasile, es de naturaleza mercantil y está vinculado, en cuanto a su duración y funciones, a su condición de Consejero Delegado de la Compañía, sin que estén previstas condiciones de blindaje o permanencia.

- Con respecto a las indemnizaciones, los contratos de los consejeros ejecutivos D. Massimo Musolino y D. Mario Rodríguez Valderas, ambos se rigen por la legislación laboral, no existiendo condiciones especiales, salvo la señalada en el apartado anterior, referidas a las indemnizaciones.

- Con respecto a la existencia de cualquier indemnización pactada o pagada en caso de terminación de las funciones como consejero, las cláusulas indemnizatorias ha sido descritas en el punto anterior.

- 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.

Al igual que ha sucedido en el año 2018, para el ejercicio 2019 no está prevista ninguna remuneración suplementaria a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

- 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.

A la fecha de formulación del presente Informe no se han concedido anticipos, créditos o garantías. De concederse alguno con posterioridad a la fecha del presente, se informará de ello puntualmente. Señalar que en el ejercicio 2018 tampoco se abonó ninguna cantidad en concepto de anticipo.

- 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 existen otros conceptos retributivos adicionales a los ya comentados en el presente Informe previstos para el ejercicio 2019.

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.

No se ha producido ningún cambio relevante en las remuneraciones de los consejeros con respecto a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General celebrada en el ejercicio 2018

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.

La política de remuneraciones de los consejeros vigente está disponible en el siguiente enlace:

https://files.mediaset.es/file/10002/2019/02/06/Politica_de_remuneraciones_consejeros_2018-2020_ef51.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.

El voto de los accionistas sobre el informe anual de remuneraciones es importante para la compañía la cual ha ido un paso más allá y somete, desde hace varios ejercicios, a votación vinculante el presente Informe con el fin de reforzar su gestión del buen gobierno.

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.

En el proceso de definición y aprobación, intervienen diferentes órganos de gestión de la compañía, incluidos sus accionistas.

Este proceso se inicia en el seno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en la que se analizan y aprueban las principales líneas definitorias de las remuneraciones de los Consejeros, y se formula el presente Informe.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está integrada por los siguientes consejeros:

D. Consuelo Crespo Bofill - Presidente - independiente
D. Cristina Garmendia Mendizábal - independiente
D. Fedele Confalonieri - dominical externo.
D. Niccoló Querci - dominical externo.

Una vez elaborado el Informe y, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.3 de los Estatutos Sociales, es el Consejo de Administración el que tiene atribuida la competencia de aprobar la Política de remuneraciones de sus miembros.

Como viene sucediendo en años anteriores, en la aprobación del Informe han intervenido y participado activamente todos y cada uno de los miembros del Consejo de Administración, bajo la dirección y coordinación de su Presidente, tomándose en consideración los comentarios y sugerencias realizados por todos ellos.

Finalmente son los propios accionistas de Mediaset los que valoran y deciden sobre el esquema y forma de retribuir a los consejeros de la compañía a través de la Junta General.

Hay que señalar que no se han contratado asesores externos en el proceso de elaboración de la política de remuneraciones.

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.

El Consejo de Administración considera que existe una adecuada relación entre la retribución fija y la retribución variable del Consejero Delegado de la Sociedad, desde el momento en que esta última, en su máxima expresión, puede suponer hasta el 45% de la retribución total que puede devengarse en su favor, incluidos todos los conceptos.

Entendemos que este ratio satisface plenamente los objetivos de proporcionalidad, conservación e incentivación que, como hemos señalado en epígrafes precedentes, debe cumplir el sistema de retribución variable.

En cuanto a la existencia de políticas para la evitación o resolución de situaciones de conflictos de interés:

El Reglamento del Consejo de Administración dispone en su artículo 34 que: 1. En el marco del deber de evitar situaciones de conflicto de interés señalado en el apartado 2.e) del artículo anterior, el Consejero y sus personas vinculadas en el caso de que estas sean las beneficiarias de los actos o de las actividades prohibidas, deberán abstenerse de:

- a) Utilizar el nombre de la Sociedad o invocar su condición de Consejero para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.
- b) Hacer uso de los activos sociales, incluida la información confidencial de la Sociedad, con fines privados;
- c) Aprovecharse de las oportunidades de negocio de la Sociedad; a estos efectos se entiende por oportunidad de negocio cualquier posibilidad de realizar una inversión u operación comercial que haya surgido o se haya descubierto en conexión con el ejercicio del cargo por parte del consejero, o mediante la utilización de medios e información de la Sociedad, o bajo circunstancias tales que sea razonable pensar que el ofrecimiento del tercero en realidad estaba dirigido a la Sociedad.;
- d) Obtener ventajas o remuneraciones de terceros distintos de la Sociedad y su Grupo asociadas al desempeño de su cargo, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía;
- e) Desarrollar actividades por cuenta propia o cuenta ajena que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la Sociedad o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la Sociedad. En este sentido, antes de aceptar cualquier puesto directivo en otra compañía o entidad, el Consejero deberá consultar a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Asimismo, el Consejero que termine su mandato o por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo, no podrá ser administrador, ni directivo, ni prestar servicios en otra entidad que tenga un objeto social total o parcialmente análogo al de la Sociedad o que sea su competidora, durante un plazo de dos (2) años. El Consejo de Administración, si lo considera oportuno, podrá dispensar al Consejero saliente de esta obligación o acortar el período de su duración;
- f) Realizar transacciones con la Sociedad o con las sociedades de su grupo, excepto que se trate de operaciones ordinarias, hechas en condiciones estándar para los clientes y de escasa relevancia, entendiéndose por tales aquellas cuya información no sea necesaria para expresar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la Sociedad. 2.

En todo caso, los Consejeros deberán comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la Sociedad. Las situaciones de conflicto de interés en que incurran los Consejeros serán objeto de información en la memoria.

Por su parte, el Código Ético de Mediaset España y su Grupo de Sociedades dispone que: "Se considerará conflicto de interés todas aquellas situaciones en las que los intereses de las personas vinculadas con el Grupo Mediaset pudieran llegar a ser, de forma directa o indirecta, distintos u opuestos a los intereses de las sociedades integrantes del Grupo, y ya sea por razones personales, profesionales, empresariales o de cualquier otra índole; debiéndose estar, a este respecto, a lo regulado en este documento y, además, en el "Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores".

Este último documento citado, prevé lo siguiente en relación con los conflictos de interés: "Las personas afectadas, a excepción de los Administradores de la Sociedad, que se registrarán en esta materia por lo dispuesto en el reglamento del Consejo de Administración, están obligadas a informar al director de la DCN sobre los posibles conflictos de intereses. Se considerará conflicto de intereses toda situación en la que entre (o pudiera entrar) en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Sociedad, de las sociedades integradas en el Grupo Mediaset y el interés personal de la Persona Afectada a este Reglamento Interno de Conducta. Existirá interés personal cuando el asunto le afecte a ella o a una persona estrechamente vinculada con ella."

Indicar por último, que tanto los objetivos del Consejero Delegado como los de la Alta Dirección y resto de directivos de Mediaset España están alineados con los objetivos estratégicos de la compañía. Éstos últimos son compartidos por todos los directivos y son fijados anualmente con el fin de perseguir acciones que reduzcan posibles amenazas y tienen en cuenta los intereses de Mediaset y de sus accionistas. Adicionalmente a lo anterior, cada directivo tiene unos objetivos individuales que deben aportar valor a la empresa y que ayuden a la consecución y/o al afianzamiento de los objetivos estratégicos de empresa.

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 cumple con el esquema de los conceptos incluidos en la política de retribución vigente hasta el año 2020.

Así, las cantidades recibidas que se detallan en el apartado C.- del presente Informe, corresponden a los conceptos incluidos en dicha política:

1.- Remuneración aplicable a los consejeros en su condición de tales.

Los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales tendrán derecho a percibir una retribución de la Sociedad que consistirá en una cantidad fija anual y en dietas de asistencia. En el caso de los Presidentes de las Comisiones del Consejo, las dietas de asistencia serán más elevadas en base a la dedicación ligada al ejercicio de dicho cargo.

A su vez y conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales, el Presidente del Consejo de Administración, que en caso de Mediaset España ostenta la condición de externo, recibirá una retribución complementaria en atención a la especial dedicación que exige el cargo y que será aprobada por el Consejo de Administración.

El importe anual máximo de las cantidades que pueda satisfacer la Sociedad a los consejeros en su condición de tales será fijado por la Junta General y se recoge en la Política de Remuneraciones de conformidad con lo establecido en el artículo 529 septdecies.1 LSC, correspondiendo al Consejo de Administración la fijación exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los distintos consejeros en consideración a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

2 Sistema retributivo aplicable a los Consejeros ejecutivos.

Los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas dentro de la Sociedad tendrán derecho a percibir una retribución por la prestación de dichas funciones, integrada por una parte fija adecuada a los servicios y responsabilidades asumidas, una parte variable vinculada a indicadores de rendimiento del consejero o de la Sociedad, y una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguros oportunos, estableciéndose en la Política de remuneraciones que se somete a la Junta General el importe máximo de la cantidad que la Sociedad puede satisfacer a los Consejeros ejecutivos como parte variable.

En particular, y tal y como se detalla en la Política, de conformidad con lo establecido en el artículo 56.2 de los Estatutos Sociales y según lo previsto en sus respectivos contratos aprobados por el Consejo de Administración, los conceptos retributivos variables aplicables a los Consejeros ejecutivos son los siguientes:

- a) Retribución variable referenciada a objetivos presupuestarios.
- b) Retribución variable anual en acciones, parcial y de carácter voluntario.
- c) Sistema de incentiviación y fidelización a medio plazo referenciado al valor de cotización.

Los Consejeros ejecutivos, además de los referidos conceptos retributivos específicos por el ejercicio de funciones delegadas o ejecutivas, en su condición de miembros del Consejo de Administración percibirán la remuneración a que se refiere el apartado 1 anterior.

Los criterios para la remuneración del ejercicio 2018 son iguales a los previstos para el 2019, explicados en el apartado A1 anterior.

Los resultados de la compañía han sido tenidos en cuenta para el devengo de los importes variables, tanto anuales, como a medios plazo, dependiendo su abono de la consecución de ciertos objetivos: EBIT, Free Cash Flow, Ingresos publicitarios, Resultado neto.

La vinculación de dichos derechos retributivos a la consecución de los objetivos señalados, asegura la contribución de la remuneración a la consecución de los resultados a corto y largo plazo.

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	259.315.597	77,01

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	76.065.182	29,33
Votos a favor	183.233.817	70,66
Abstenciones	16.598	0,01

Observaciones

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.

Siguiendo con lo establecido en los Estatutos Sociales, la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada con fecha 15 de abril de 2015 acordó fijar el importe máximo que la Sociedad puede satisfacer al conjunto de sus Consejeros en concepto de (i) retribución anual fija y (ii) dietas de asistencia, en la cantidad de 2.500.000 euros a lo largo de cada ejercicio; previendo que, en el supuesto excepcional de que el número de sesiones del Consejo o sus Comisiones a celebrar en un ejercicio determinado llegasen a alcanzar la cifra máxima señalada, las restantes sesiones del Consejo o sus Comisiones que se celebren dentro de dicho ejercicio no generarán el derecho a percibir dietas.

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.

Determinación de los sueldos devengados durante el ejercicio 2018:

- Parte fija del salario: respecto del año 2017 se ha mantenido sin incremento en el caso del Consejero Delegado, Sr. D. Paolo Vasile, y se ha incrementado en el caso de los señores D. Massimo Mussolino y D. Mario Rodríguez, según se detalla más abajo.
- Parte variable del salario: respecto del año 2017 no se han incrementado los porcentajes sobre el salario fijo, que determinan la cuantía de los Bonus, o el importe del Bonus Target, y sistema de cálculo, en el caso del Consejero Delegado.
- Salario en especie: no se ha variado respecto del ejercicio 2017.

Durante el año 2018 la evolución de los sueldos devengados por los Consejeros ejecutivos, por el desempeño de las funciones de dirección, en relación con el año 2017, ha sido la siguiente:

- D. Paolo Vasile: su sueldo no ha experimentado variación respecto del año anterior.
- D. Massimo Musolino: su sueldo se ha incrementado un 3,3% respecto del año 2017.
- D. Mario Rodríguez: su sueldo se ha incrementado un 6,1% respecto del año 2017.

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:

Tal y como ya se ha indicado, respecto de las previsiones para el año 2019, el sistema de retribución variable se aprueba al inicio de cada año por el Consejo de Administración. Los objetivos para el año 2018 fueron referidos a: (i) ingresos publicitarios, (ii) EBIT consolidado del grupo y (iii) Free Cash Flow. En el caso de dos de los consejeros ejecutivos, también Directores Generales, se incluyó un objetivo de audiencia acumulada en relación con la competencia.

En el caso del Consejero Delegado, el Bonus Target para el ejercicio 2018 fue de 659.000 €/año (para un nivel de cumplimiento de objetivos del 100%). Habiéndose superado al finalizar el año dicho nivel de cumplimiento.

En cuanto al Presidente del Consejo de Administración, el sistema de retribución variable y sus objetivos previstos para el 2018 fueron los mismos que los del Consejero Delegado.

Tanto en el caso del Consejero Delegado, como en el del Presidente, los bonus target y máximo, previstos, no tuvieron incremento respecto del año 2017.

En cuanto al consejero ejecutivo, D. Massimo Musolino, el sistema de retribución variable previsto para el año 2018 permitía una consecución máxima del 51% de la retribución fija. El 17% depende de objetivos individuales, otro tanto de objetivos de empresa, 17%, (cuya consecución es condición para el devengo de la retribución variable), dependiendo la parte restante, 17%, de la evaluación del desempeño durante el ejercicio.

Para el consejero ejecutivo, D. Mario Rodríguez se previó un sistema de retribución variable que permitía una consecución máxima del 56% de la retribución fija. Un 20% dependiente de objetivos individuales, otro tanto de objetivos de empresa (20% cuya consecución es condición para el devengo de la retribución variable), dependiendo la parte restante (16%), de la evaluación del desempeño durante el ejercicio.

La aprobación y evaluación de los objetivos del Consejero Delegado se realizó por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En reunión de fecha 27 de febrero de 2018.

Los objetivos de los otros dos consejeros ejecutivos se establecieron por el Consejero Delegado, quién asimismo realiza la evaluación de la consecución de los mismos, a propuesta de la División de Recursos Humanos.

El pago de la retribución variable de los consejeros ejecutivos se difiere cuatro meses desde el cierre del año, tras la aplicación de los procedimientos internos de comprobación del cumplimiento de las condiciones de rendimiento previamente establecidas y, en cualquier caso, previa aprobación por la Junta General; el procedimiento de verificación del cumplimiento de dichos objetivos se realiza tras el cierre del ejercicio social, conforme al siguiente procedimiento:

Retribución variable anual en acciones, parcial y de carácter voluntario.

En el 2018, se sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas una propuesta de acuerdo que permitió que los Consejeros ejecutivos pudieran percibir parte de la retribución variable que les correspondía, en acciones de la Sociedad, de acuerdo con las siguientes condiciones, habiendo optado dos de los Consejeros ejecutivos por esta modalidad:

(V) Voluntariedad: la percepción de la retribución variable en acciones será voluntaria por parte de los beneficiarios;

(VI) Límite máximo: la cuantía máxima de las acciones a percibir por cada beneficiario es la que resulte de aplicar 12.000 euros al precio medio de cotización de la acción el día de la fecha de entrega;

(VII) Valor de las acciones: el precio medio de cotización de la acción el día de la fecha de entrega;

(VIII) Plazo de duración: el sistema retributivo será de aplicación hasta la fecha de la entrega, que se verificará antes del transcurso de un mes desde la fecha de aprobación por la Junta General, en su caso.

(ii).c) Sistema de incentivación y fidelización a medio plazo referenciado al valor de cotización.

A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración sometió a la aprobación de la Junta General Ordinaria de la Sociedad, un sistema de incentivación y fidelización a medio plazo Referenciado al valor de la cotización aplicable al ejercicio 2018. El mencionado sistema de incentivación tuvo como principales objetivos los siguientes:

- Premiar la sostenibilidad de los resultados de la Sociedad.
- Mejorar la composición de la retribución.
- Alinear los intereses del "top management" con los accionistas.

Este sistema se nutrió, a partes iguales, de la aportación de cada beneficiario (25% de su objetivo de retribución variable en el ejercicio 2018) y una aportación igual a cargo de la Sociedad, determinando la cantidad que será invertida en la compra de acciones de la Sociedad y atribuidas al beneficiario en el ejercicio 2018.

Tiene una duración de tres años (2018 a 2020), y su devengo dependerá del cumplimiento de los objetivos presupuestarios establecidos, acumuladamente, para cada uno de los tres años de devengo.

El derecho a recibir acciones estará subordinado en todo caso al mantenimiento de la relación laboral al final de cada trienio.

Ha de tenerse en cuenta, por tanto, que (i) las acciones que, en cumplimiento de dicho Plan, han de ser asignadas a cada Consejero, podrán no ser finalmente entregadas si no se cumplen las condiciones establecidas para su entrega; y (ii) el valor atribuido a las acciones asignadas es el actual valor de cotización de las mismas, que no tiene por qué corresponderse con el valor que dichas acciones tendrán en el momento en que, en su caso, sean entregadas.

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

No existen componentes variables a largo plazo.

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

No se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de ninguno de los componentes variables, no habiendo existido por tanto inexactitud en los datos que dieron lugar al abono de dichos componentes.

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 han existido sistemas de ahorro a largo plazo, como contraprestación de jubilación, etc. Indicar que, como resultado de los acuerdos contractuales suscritos por uno de los Consejeros Ejecutivos se efectúa una provisión anual consistente en una décimo treceava parte de la suma de la retribución fija y variable anual, actualizada con referencia al IPC anual, que se haría efectiva en el momento en que dicho Consejero causara baja en la compañía. Su coste anual en 2018, ascendió a 50.241 euros.

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 han abonado pagos o indemnizaciones por este concepto.

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 se han producido cambios ni firmado nuevos contratos.

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

No han existido.

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 han existido.

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

Durante el ejercicio 2018 las remuneraciones en especie de los Consejeros ejecutivos fueron las siguientes:

1. Consejero Delegado: (i) vehículo de empresa; (ii) vivienda en España (Madrid) y plaza de aparcamiento; (iii) seguro de vida y accidentes; (iv) seguro médico para él y sus beneficiarios; (v) ingresos fiscales a cuenta no repercutidos.

2. En el caso del resto de los consejeros ejecutivos: (i) vehículo de empresa; (ii) seguro de vida y accidentes; (iii) seguro médico para él y sus beneficiarios; (iv) ingresos fiscales a cuenta no repercutidos.

El importe total, en el caso de los tres, tiene escasa relevancia económica: 144.000 euros.

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.

No se han producido.

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.

No han existido.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	Presidente otro externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don PAOLO VASILE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MASSIMO MUSOLINO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña GINA NIERI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don NICCOLÓ QUERCI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FEDELE CONFALONIERI	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MARCO GIORDANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don BORJA PRADO EULATE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Consejero Independiente	Desde 20/12/2018 hasta 31/12/2018
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña HELENA REVOREDO DELVECHIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don GIULIANO ADREANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/03/2018
Don GIUSEPPE TRINGALI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/03/2018
Don ALFREDO MESSINA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/03/2018

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 ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	75	56		635	221				987	1.002
Don PAOLO VASILE	75	28		930	652			18	1.703	1.709
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	75	24		357	189			44	689	660
Don MASSIMO MUSOLINO	75	24		516	224			53	892	871
Doña GINA NIERI	53	16							69	
Don NICCOLÒ QUERCI	53	20							73	
Don FEDELE CONFALONIERI	75	56							131	139
Don MARCO GIORDANI	75	44							119	123
Don BORJA PRADO EULATE	53	16							69	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	75	20							95	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	75	60							135	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	75	64							139	
Doña HELENA REVOREDO DELVECHIO	75	36							111	99
Don GIULIANO ADREANI	22	12							34	139
Don GIUSEPPE TRINGALI	22	8							30	103
Don ALFREDO MESSINA	22								22	107

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 ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	Plan variable 1 - 1 vencimiento y 2 vencimiento/ Plan variable 2	2	20.729	1	11.066			0,00		3	3	31.795
Don PAOLO VASILE	Plan variable 1 - 1 vencimiento y 2 vencimiento/ Plan variable 2	2	66.799	1	35.660			0,00			3	102.459
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Plan variable 1 - 1 vencimiento y 2 vencimiento/ Plan variable 2	2	7.981	1	4.261			0,00			3	12.242
Don MASSIMO MUSOLINO	Plan variable 1 - 1 vencimiento y 2 vencimiento/ Plan variable 2	2	9.711	1	5.184			0,00			3	14.895
Doña GINA NIERI	Plan							0,00				
Don NICCOLÓ QUERCI	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 FEDELE CONFALONIERI	Plan							0,00				
Don MARCO GIORDANI	Plan							0,00				
Don BORJA PRADO EULATE	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Plan							0,00				
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Plan							0,00				
Doña HELENA REVOREDO DELVECHIO	Plan							0,00				
Don GIULIANO ADREANI	Plan							0,00				
Don GIUSEPPE TRINGALI	Plan							0,00				
Don ALFREDO MESSINA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	
Don PAOLO VASILE	
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	
Don MASSIMO MUSOLINO	
Doña GINA NIERI	
Don NICCOLÓ QUERCI	
Don FEDELE CONFALONIERI	
Don MARCO GIORDANI	
Don BORJA PRADO EULATE	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	
Doña HELENA REVOREDO DELVECHIO	
Don GIULIANO ADREANI	
Don GIUSEPPE TRINGALI	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALFREDO MESSINA	

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 ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET								
Don PAOLO VASILE								
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS								
Don MASSIMO MUSOLINO								
Doña GINA NIERI								
Don NICCOLÒ QUERCI								
Don FEDELE CONFALONIERI								
Don MARCO GIORDANI								
Don BORJA PRADO EULATE								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL								
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO								

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
Doña HELENA REVOREDO DELVECHIO								
Don GIULIANO ADREANI								
Don GIUSEPPE TRINGALI								
Don ALFREDO MESSINA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	Concepto	
Don PAOLO VASILE	Ingresos a cuenta fiscales no repercutidos	18
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Ingresos a cuenta fiscales no repercutidos	44
Don MASSIMO MUSOLINO	Ingresos a cuenta fiscales no repercutidos	53
Doña GINA NIERI	Concepto	
Don NICCOLÓ QUERCI	Concepto	
Don FEDELE CONFALONIERI	Concepto	
Don MARCO GIORDANI	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don BORJA PRADO EULATE	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Concepto	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Concepto	
Doña HELENA REVOREDO DELVECHIO	Concepto	
Don GIULIANO ADREANI	Concepto	
Don GIUSEPPE TRINGALI	Concepto	
Don ALFREDO MESSINA	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 ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET										
Don PAOLO VASILE										
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS										
Don MASSIMO MUSOLINO										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Doña GINA NIERI										
Don NICCOLÓ QUERCI										
Don FEDELE CONFALONIERI										
Don MARCO GIORDANI										
Don BORJA PRADO EULATE										
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL										
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL										
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO										
Doña HELENA REVOREDO DELVECHIO										
Don GIULIANO ADREANI										
Don GIUSEPPE TRINGALI										
Don ALFREDO MESSINA										

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 ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	Plan							0,00				
Don PAOLO VASILE	Plan							0,00				
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Plan							0,00				
Don MASSIMO MUSOLINO	Plan							0,00				
Doña GINA NIERI	Plan							0,00				
Don NICCOLÓ QUERCI	Plan							0,00				
Don FEDELE CONFALONIERI	Plan							0,00				
Don MARCO GIORDANI	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 PRADO EULATE	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Plan							0,00				
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Plan							0,00				
Doña HELENA REVOREDO DELVECHIO	Plan							0,00				
Don GIULIANO ADREANI	Plan							0,00				
Don GIUSEPPE TRINGALI	Plan							0,00				

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 ALFREDO MESSINA	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	
Don PAOLO VASILE	
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	
Don MASSIMO MUSOLINO	
Doña GINA NIERI	
Don NICCOLÓ QUERCI	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FEDELE CONFALONIERI	
Don MARCO GIORDANI	
Don BORJA PRADO EULATE	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	
Doña HELENA REVOREDO DELVECHIO	
Don GIULIANO ADREANI	
Don GIUSEPPE TRINGALI	
Don ALFREDO MESSINA	

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 ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET								
Don PAOLO VASILE								
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS								
Don MASSIMO MUSOLINO								
Doña GINA NIERI								

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 NICCOLÓ QUERCI								
Don FEDELE CONFALONIERI								
Don MARCO GIORDANI								
Don BORJA PRADO EULATE								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL								
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO								
Doña HELENA REVOREDO DELVECHIO								
Don GIULIANO ADREANI								
Don GIUSEPPE TRINGALI								
Don ALFREDO MESSINA								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	Concepto	
Don PAOLO VASILE	Concepto	
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Concepto	
Don MASSIMO MUSOLINO	Concepto	
Doña GINA NIERI	Concepto	
Don NICCOLÓ QUERCI	Concepto	
Don FEDELE CONFALONIERI	Concepto	
Don MARCO GIORDANI	Concepto	
Don BORJA PRADO EULATE	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Concepto	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Concepto	
Doña HELENA REVOREDO DELVECHIO	Concepto	
Don GIULIANO ADREANI	Concepto	
Don GIUSEPPE TRINGALI	Concepto	
Don ALFREDO MESSINA	Concepto	

Observaciones

[

]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	987				987					
Don PAOLO VASILE	1.703				1.703					
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	689				689					
Don MASSIMO MUSOLINO	892				892					
Doña GINA NIERI	69				69					
Don NICCOLÓ QUERCI	73				73					
Don FEDELE CONFALONIERI	131				131					
Don MARCO GIORDANI	119				119					
Don BORJA PRADO EULATE	69				69					
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	95				95					
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	135				135					
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	139				139					
Doña HELENA REVOREDO DELVECHIO	111				111					
Don GIULIANO ADREANI	34				34					
Don GIUSEPPE TRINGALI	30				30					

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 ALFREDO MESSINA	22				22					
TOTAL	5.298				5.298					

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.

Toda la información sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad se encuentra recogida en los apartados anteriores.
El presente Informe ha sido verificado por Deloitte, SL.

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

27/02/2019

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

Si
 No



ANEXO II

MEMORIA JUSTIFICATIVA ELABORADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A. SOBRE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN EL REGLAMENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN APROBADAS DESDE LA CELEBRACIÓN DE LA ÚLTIMA JUNTA GENERAL

I. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DE LA MEMORIA

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 4.2 del Reglamento del Consejo de Administración de Mediaset España Comunicación, S.A. (la “Sociedad”) el Consejo de Administración formula la presente Memoria justificativa sobre las modificaciones introducidas en el Reglamento del Consejo de Administración aprobadas desde la celebración de la última Junta General que afectan a los artículos 6, 21 y 28 de su Reglamento.

II. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

Las modificaciones tienen por objeto la introducción de medidas técnicas de mejora así como la adaptación de la redacción de determinados artículos a las modificaciones legislativas y jurisprudenciales.

En este sentido:

- La modificación del artículo 6 “Competencias del Consejo de Administración” tiene como finalidad adaptar la redacción a los requerimientos del artículo 253 Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en su redacción dada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en lo que a la publicación de la información no financiera se refiere.
- La modificación del artículo 21 “Comisión de Auditoría y Cumplimiento” introduce unas medidas técnicas de mejora en lo que a la redacción de las competencias de control y supervisión del auditor externo respecta.
- Por último, la modificación del artículo 28 “Retribución del Consejero” responde a la necesidad de adaptar su redacción a los criterios establecidos en la Sentencia del Tribunal Supremo 98/2018, de 26 de febrero, de manera que incluya todos los conceptos retributivos por los que puedan ser remunerados los Consejeros, tanto por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones, como por el ejercicio de funciones delegadas o ejecutivas; estableciéndose dentro de las competencias de la Junta General la de fijar el importe máximo anual de la retribución correspondiente a todos los Consejeros, tanto por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones, como por sus funciones delegadas o ejecutivas. Por este motivo, se ha considerado oportuno proponer una nueva redacción a todo el artículo.

Se adjunta el texto comparado entre el vigente Reglamento del Consejo de Administración y la nueva redacción del mismo.

Artículo 6.- Competencias del Consejo de Administración.

1. Salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General por la Ley o los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración es competente para adoptar los acuerdos sobre toda clase de asuntos, siendo el máximo órgano de decisión de la Sociedad.
2. Sin perjuicio de que correspondan al Consejo de Administración los más amplios poderes o facultades para gestionar, dirigir, representar y administrar la Sociedad, el Consejo de Administración centrará esencialmente su actividad en la definición y supervisión de las estrategias y directrices generales de gestión que deben seguir la Sociedad y su Grupo, así como en la difusión, coordinación y seguimiento de la implementación general de las estrategias, políticas y directrices de gestión de la Sociedad y su Grupo con el objetivo general de la creación de valor para el accionista confiando por regla general la dirección y la gestión de los negocios ordinarios de la Sociedad a los órganos delegados y al equipo de dirección.
3. En todo caso, habrán de reservarse a la exclusiva competencia del pleno del Consejo de Administración, sin posibilidad de delegación, además de aquellas facultades y funciones que legal, estatutariamente o a través del presente Reglamento estén reservadas al conocimiento del mismo, aquellas necesarias para un responsable ejercicio de su función general de supervisión.
4. En este sentido, serán competencias indelegables del Consejo de Administración, entre otras, las siguientes:
 - (i) Su propia organización y funcionamiento.
 - (ii) La convocatoria de la Junta General, la elaboración del Orden del Día y de las propuestas de acuerdo.
 - (iii) La formulación de las cuentas anuales, del informe de gestión, **que incluirá cuando proceda, el estado de información no financiera** y de la propuesta de aplicación del resultado, así como las cuentas y el informe de gestión consolidados, y su presentación a la Junta General.
 - (iv) La formulación de cualquier informe exigido por Ley en cada momento al Consejo de Administración, siempre y cuando la operación a que se refiere el informe no pueda ser delegada.
 - (v) La aprobación de una política de selección de consejeros que se adecúe a la legislación vigente y a las recomendaciones de Gobierno Corporativo.
 - (vi) El nombramiento de Consejeros por cooptación y elevación de propuestas a la Junta General relativas al nombramiento, ratificación, reelección o cese de consejeros.
 - (vii) El nombramiento y destitución de o, en su caso, de los Consejeros Delegados de la Sociedad, así como el establecimiento de las condiciones

de sus contratos.

- (viii) La designación y renovación de los cargos internos del Consejo de Administración y de los miembros de las Comisiones.
- (ix) La fijación, de conformidad con los Estatutos Sociales, de la retribución de los miembros del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- (x) La formulación, previo informe favorable emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, del Informe de Política Retributiva de los consejeros conforme a la legislación vigente y a las recomendaciones de gobierno corporativo.
- (xi) El pago de dividendos a cuenta.
- (xii) El pronunciamiento sobre toda oferta pública de adquisición que se formule sobre valores emitidos por la Sociedad.
- (xiii) La aprobación y modificación del Reglamento del Consejo de Administración que regule su organización y funcionamiento internos.
- (xiv) La formulación del Informe Anual de Gobierno Corporativo.
- (xv) El ejercicio de las potestades delegadas por la Junta General cuando no esté prevista la facultad de sustitución y ejercer cualesquiera funciones que la Junta General le haya encomendado, salvo que hubiera sido expresamente autorizado por ella para subdelegarlas.
- (xvi) La aprobación, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de las operaciones que la Sociedad o sociedades del Grupo realicen con Consejeros, en los términos establecidos por la Ley en cada momento, o con accionistas titulares, de forma individual o concertadamente con otros, de una participación significativa incluyendo accionistas representados en el Consejo de Administración de la Sociedad o de otras sociedades que formen parte del Grupo o con personas a ellos vinculadas. Los Consejeros afectados o que representen o estén vinculados a los accionistas afectados deberán abstenerse de participar en la deliberación y votación del acuerdo en cuestión a excepción de aquellas operaciones establecidas por la Ley en cada momento.

No requerirán la aprobación por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las operaciones vinculadas que la Sociedad realice reuniendo simultáneamente las siguientes tres condiciones: (i) que se realicen en virtud de contratos cuyas condiciones estén estandarizadas y se apliquen en masa a un elevado número de clientes, (ii) que se realicen a precios o tarifas establecidos con carácter general por quien actúe como suministrador del bien o servicio de que se trate, y (iii) que su cuantía no supere el uno por ciento de los ingresos anuales de la Sociedad.

- (xvii) La aprobación de las inversiones u operaciones de todo tipo que por su elevada cuantía o especiales características, tengan carácter estratégico o especial riesgo fiscal, salvo que su aprobación corresponda a la Junta General.
- (xviii) Celebración de cualquier contrato o establecimiento de cualquier relación jurídica entre la Sociedad y un tercero cuyo valor sea superior a 80.000.000 de euros, salvo que su aprobación corresponda a la Junta General.
- (xix) La determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad, y en concreto:
 - a) Aprobar los presupuestos anuales y, en su caso, el plan estratégico.
 - b) Aprobar y supervisar los objetivos de gestión y la política de dividendos.
 - c) Aprobar y supervisar la política de inversiones y financiación.
 - d) Definir la estructura societaria del grupo de sociedades del que la Sociedad sea entidad dominante.
 - e) Aprobar y supervisar la política de Gobierno Corporativo de la Sociedad y del Grupo.
 - f) Aprobar y supervisar la Política de Responsabilidad Social Corporativa.
 - g) Aprobar la política retributiva de los Consejeros, para su sometimiento a la Junta General.
 - h) Aprobar la política de autocartera de la Sociedad.
- (xx) Determinar la estrategia fiscal de la Sociedad.
- (xxi) La evaluación del desempeño de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad.
- (xxii) La supervisión del efectivo funcionamiento de las Comisiones que hubiera constituido y de la actuación de los órganos delegados y de los directivos que hubiera designado.
- (xxiii) La aprobación y seguimiento, previo informe de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, de la política de control y gestión de riesgos, incluidos los fiscales, así como la supervisión de los sistemas internos de información y control.
- (xxiv) El nombramiento y destitución de los directivos que tengan dependencia directa del Consejo de Administración o de alguno de sus miembros, así como el establecimiento de las condiciones básicas de sus contratos, incluyendo su retribución.
- (xxv) La aprobación, a propuesta de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, de la información financiera que debe publicar la sociedad periódicamente.

- (xxvi) La aprobación de la creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales, así como cualquier transacción u operación de naturaleza análoga que, por su complejidad, pudiera menoscabar la transparencia del Grupo.
 - (xxvii) La autorización o dispensa de las obligaciones derivadas del deber de lealtad conforme al régimen de imperatividad y dispensa establecida por la Ley.
 - (xxviii) Cualquier otra materia que este Reglamento reserve al conocimiento del órgano en pleno.
 - (xxix) La creación, organización y supervisión de un canal interno de denuncias.
5. Cuando concurren circunstancias de urgencia, debidamente justificadas, se podrán adoptar las decisiones correspondientes a los asuntos incluidos en los apartados i, xii, xv, xvi, xviii a), xviii b), xviii c), xviii d), xviii e), xviii f), xix, xxii, xxv y xxvi anteriores, por la Comisión Ejecutiva o el Consejero Delegado, que deberán ser ratificadas en el primer Consejo de Administración que se celebre tras la adopción de la decisión.

Artículo 21.- La Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

1. En el seno del Consejo de Administración se constituirá una Comisión de Auditoría y Cumplimiento que, con las facultades y funciones previstas en la Ley, los Estatutos Sociales y el presente Reglamento, estará formada por un mínimo de tres (3) y un máximo de siete (7) Consejeros correspondiendo al Consejo de Administración establecer el número de miembros dentro de los referidos límites, así como la designación de los mismos, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La totalidad de los miembros integrantes de dicha Comisión deberán ser Consejeros no ejecutivos, siendo la mayoría de ellos Consejeros independientes y uno de ellos será designado teniendo en cuenta sus conocimientos, capacidad y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas. En su conjunto, los miembros de la Comisión tendrán los conocimientos técnicos pertinentes en relación con el sector de actividad al que pertenece la Sociedad.

Los miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento cesarán por voluntad propia, por la no renovación en su cargo de Consejero o cuando así lo acuerde el Consejo de Administración.

2. El Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento será nombrado por el Consejo de Administración de entre los miembros independientes de la misma, y deberá ser sustituido cada cuatro (4) años, pudiendo ser reelegido una vez transcurrido el plazo de un (1) año desde su cese.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento contará asimismo con un Secretario, que no necesitará ser miembro de la misma, nombrado por ésta.

3. Sin perjuicio de otras consignadas en este Reglamento en los Estatutos Sociales o en la Ley, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento tendrá las siguientes competencias:
 - (a) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, **responsabilizándose del proceso de selección, de conformidad con la normativa aplicable**, así como las condiciones de su contratación, todo ello de acuerdo con la normativa aplicable.
 - (b) Recabar regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y su ejecución, además de preservar su independencia en el ejercicio de sus funciones.
 - (c) Supervisar la eficacia del control interno de la Sociedad, la auditoría interna y los sistemas de identificación, control y gestión de riesgos, incluidos los fiscales, así como discutir con el auditor de cuentas las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría, todo ello sin quebrantar su independencia. A tales efectos, y en su caso, podrán presentar recomendaciones o propuestas al órgano de administración y el correspondiente plazo para su seguimiento.
 - (d) Emitir anualmente, con carácter previo a la emisión del informe de auditoría de cuentas, un informe en el que se expresará una opinión sobre si la independencia del auditor de cuentas resulta comprometida. Este informe deberá contener, en todo caso, la valoración motivada de la prestación de todos y cada uno de los servicios adicionales a que hace referencia la letra j) siguiente, individualmente considerados y en su conjunto, distintos de la auditoría legal y en relación con el régimen de independencia o con la normativa reguladora de **la actividad auditoría de cuentas**.
 - (e) Revisar las cuentas de la Sociedad, supervisar el cumplimiento de los requerimientos legales y la correcta aplicación de las principios contables de aplicación en España y de las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), y emitir opiniones sobre propuestas de la dirección para modificar los principios y criterios contables.
 - (f) Evaluar los resultados de cada auditoría y las respuestas del equipo de dirección a sus recomendaciones, y mediar y actuar como árbitro, en el caso de discrepancias entre la dirección y el auditor en relación con los principios y criterios aplicables al preparar los estados financieros.
 - (g) Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva y presentar recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración dirigidas a salvaguardar su integridad, supervisar los servicios de auditoría interna y revisar la designación y sustitución de las personas a cargo de ellos.

- (h) Supervisar el cumplimiento del contrato de auditoría y procurar que la opinión del auditor sobre los estados financieros y el contenido principal del informe del auditor están redactados con claridad y precisión.
- (i) Hacer un seguimiento e informar, con carácter previo, al Consejo de Administración sobre todas las materias previstas en la Ley, los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo y en particular, sobre:
 - 1) la información financiera que la Sociedad deba hacer pública periódicamente, y
 - 2) la creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales.
- (j) Establecer las oportunas relaciones con el auditor externo para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan ~~poner en riesgo~~ suponer una amenaza para su independencia, para su examen por la Comisión, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas y, cuando proceda, la autorización de los servicios distintos de los prohibidos, en los términos contemplados en la normativa aplicable sobre el régimen de independencia, así como aquellas otras comunicaciones previstas en la legislación de auditoría de cuentas y en las normas de auditoría.

En todo caso, deberán recibir anualmente de los auditores externos la declaración de su independencia en relación con la Sociedad o entidades vinculadas a esta directa o indirectamente, así como la información detallada e individualizada de los servicios adicionales de cualquier clase prestados y los correspondientes honorarios percibidos de estas entidades por el auditor externo o por las personas o entidades vinculados a este de acuerdo con lo dispuesto en la legislación sobre auditoría de cuentas.

- (k) Informar a la Junta General sobre las cuestiones que se planteen en relación con aquellas materias que sean competencia de la Comisión y, en particular, sobre el resultado de la auditoría explicando cómo esta ha contribuido a la integridad de la información financiera y la función que la Comisión ha desempeñado en ese proceso.
- (l) Informar al Consejo con carácter previo respecto de la aprobación y modificaciones de los Códigos Internos de Conducta de la Sociedad y su Grupo, en particular, del Reglamento Interno de Conducta en el Mercado de Valores así como de las normas internas de desarrollo de los mismos que se sometan a la aprobación del Consejo de Administración, supervisando el cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta en los mercados de valores y, en general, de las reglas de gobierno y cumplimiento de la Sociedad y hacer las propuestas necesarias para su mejora.

La instancia interna responsable de las funciones de cumplimiento normativo informará periódicamente a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento del desarrollo de sus funciones. Asimismo, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento informará previamente al Consejo de Administración de las normas,

procedimientos o programas internos de control de riesgos de cumplimiento normativo que la instancia interna responsable de las funciones de cumplimiento normativo proponga o apruebe en el marco de sus competencias.

- (m) revisar el cumplimiento de las acciones y medidas que sean consecuencia de los informes o actuaciones de inspección de las autoridades administrativas de supervisión y control.
- (n) conocer y, en su caso, dar respuesta a las iniciativas, sugerencias o quejas que planteen los accionistas respecto del ámbito de las funciones de la Comisión y que le sean sometidas por el Consejo de la Sociedad.
- (o) informar las propuestas de modificación de este Reglamento con carácter previo a su aprobación por el Consejo de Administración.
- (p) supervisar el establecimiento y funcionamiento del canal interno de denuncias.
- (q) Cualesquiera otras que le atribuyan los Estatutos Sociales o el presente Reglamento.

Lo establecido en las letras a), b), d) y j) de este apartado, se entenderá sin perjuicio de la normativa reguladora de la auditoría de cuentas.

4. La Comisión se reunirá, al menos, una (1) vez al trimestre y todas las veces que resulte oportuno, previa convocatoria del Presidente, por decisión propia o respondiendo a la solicitud de tres de sus miembros, de la Comisión Ejecutiva o del Consejo de Administración. Una de sus reuniones estará necesariamente destinada a evaluar la eficiencia y el cumplimiento de las reglas y procedimientos de gobierno de la Sociedad y a preparar la información que el Consejo ha de aprobar e incluir dentro de la documentación pública anual.
5. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento quedará válidamente constituida con la asistencia directa o por medio de representación de, al menos, la mitad más uno de sus miembros; y adoptará sus acuerdos por mayoría de los asistentes. En caso de empate, el voto de su Presidente será dirimente. Los miembros de la Comisión podrán delegar su representación en otro de ellos, pero ninguno podrá asumir más de dos representaciones, además de la propia.
6. El Secretario de la Comisión levantará acta de sus reuniones, que deberán estar a disposición de todos los miembros del Consejo de Administración.
7. Estará obligado a asistir a las reuniones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y a prestarle su colaboración y acceso a la información de que disponga cualquier miembro del equipo directivo o de la plantilla de la Sociedad que sea requerido a tal fin. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento podrá requerir asimismo la asistencia a sus reuniones del Auditor de Cuentas.
8. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento someterá a la aprobación del Consejo de Administración una memoria o informe de sus actividades en el ejercicio, que se pondrá posteriormente a disposición de accionistas e inversores y que servirá como base de la

evaluación que realizará el Consejo de Administración sobre el funcionamiento de la Comisión.

Artículo 28.- Retribución de los Consejeros.

- ~~1. Los Consejeros tendrán derecho a percibir las retribuciones que se fijen por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de conformidad con las previsiones estatutarias y con lo acordado por la Junta General y el propio Consejo de Administración.~~
 - ~~2. Dentro de los límites previstos en los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros será acorde con su dedicación a la Sociedad y deberá 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.~~
 - ~~3. Cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado Consejero Delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de sus miembros. El Consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión.~~
 - ~~4. El contrato deberá contener todas las menciones exigidas por la Ley y, en particular, incluirá todos los conceptos por los que el Consejero pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, 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 referido contrato.~~
 - ~~5. El contrato deberá ser conforme con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.~~
 - ~~6. La Junta General de la Sociedad aprobará, al menos cada tres (3) años y como punto separado del orden del día, la política de remuneraciones de los Consejeros que se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración recogido en los Estatutos Sociales, en los términos previstos legalmente.~~
 - ~~7. Asimismo, el Consejo de Administración de la Sociedad deberá elaborar un Informe Anual sobre las remuneraciones de sus Consejeros, que incluirá información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de los Consejeros aplicable al ejercicio en curso; incluirá también un resumen global de cómo se aplicó la política de remuneraciones durante el ejercicio cerrado, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los Consejeros en dicho ejercicio.~~
- ~~El Informe Anual sobre las remuneraciones de los Consejeros, se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General Ordinaria. En el supuesto en el que el Informe Anual sobre las remuneraciones de los Consejeros fuera~~

~~rechazado en la votación consultiva de la Junta General Ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aprobación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres (3) años mencionado en el apartado anterior.~~

Artículo 28.- Retribución de los Consejeros.

1. Los Consejeros, por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones, tendrán derecho a percibir una retribución que consistirá en una cantidad anual fija y en dietas de asistencia. El importe anual máximo de las cantidades que pueda satisfacer la Sociedad al conjunto de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones será fijado por la Junta General y se mantendrá vigente en tanto en cuanto la Junta General no acuerde su modificación. Dicha cantidad, entre tanto no sea modificada por la Junta General, se incrementará anualmente en función del índice de Precios al Consumo.
2. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los distintos Consejeros corresponderá al Consejo de Administración, sobre la base de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero. En este sentido, el Consejo deberá tener en cuenta, entre otras posibles circunstancias objetivas, la pertenencia a Comisiones del Consejo y la condición de Presidente de la Sociedad, cuando no tenga atribuidas funciones ejecutivas, dada su especial dedicación, funciones y responsabilidad inherentes al ejercicio de su cargo.
3. Además, los Consejeros Delegados o aquellos que tengan atribuidas funciones ejecutivas por cualquier otro título dentro de la Sociedad, dentro del límite máximo establecido por la Junta General para los Consejeros Delegados o con funciones ejecutivas, tendrán derecho a percibir una retribución por la prestación de estas funciones, compuesta por: (a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; (b) una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del Consejero o de la Sociedad; (c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos y, en su caso, la Seguridad Social; (d) una retribución en especie conforme al régimen establecido por la Sociedad para directivos; y (e) una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad, pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y/o de permanencia o fidelización.

La determinación del importe de dichas partidas retributivas corresponde al Consejo de Administración, incluidos los indicadores de cálculo de la parte variable (que en ningún caso podrá consistir en una participación en los beneficios de la Sociedad), todo ello de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que deberá ser aprobada por la Junta General al menos cada tres años, como punto separado del orden del día, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La retribución que tengan atribuida los Consejeros con funciones delegadas o ejecutivas conforme a los conceptos retributivos antes referidos se incluirá en un contrato, que deberá respetar la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General, y que se celebrará entre cada Consejero y la Sociedad, debiendo ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de sus

miembros, e incorporarse como anejo al acta de la sesión. El Consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación.

4. La retribución de todos los Consejeros podrá incluir, dentro del límite máximo establecido por la Junta General indicado anteriormente, adicionalmente a las cantidades que se determinen con arreglo a los apartados anteriores, la entrega de acciones o de opciones sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

Esta retribución deberá ser acordada por la Junta General de accionistas. El acuerdo deberá incluir 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 y el plazo de duración del plan.

5. La Sociedad está autorizada para contratar un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.
6. La retribución de los Consejeros será acorde con su dedicación a la Sociedad y deberá 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.
7. Las retribuciones percibidas por los Consejeros se consignarán en la Memoria en los términos legal o reglamentariamente previstos, así como en el Informe Anual sobre Remuneraciones que será sometido a la votación de la Junta General con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, y ello sin perjuicio de la aprobación por la Junta General de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.