

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-79075438

DENOMINACIÓN SOCIAL

MEDIASET ESPAÑA COMUNICACION, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CARRETERA DE FUENCARRAL A ALCOBENDAS, 4, MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

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. La normativa está disponible en nuestra página web e invitamos a su lectura ya que la misma ayudará a entender mejor la estructura de la política de remuneraciones de Mediaset España que detallamos en el presente Informe.

En cuanto a los criterios utilizados para determinar la política retributiva de los Consejeros para el ejercicio 2015, se han tenido en cuenta los mismos criterios aplicados en ejercicios anteriores:

- Que los Consejeros perciban una retribución acorde con las responsabilidades que tienen encomendadas y con la dedicación empleada.
- Que resulte incentivante y, por lo tanto, sea susceptible de retener a los profesionales más valiosos.
- Que resulte acorde con la establecida en el mercado por parte de compañías de similar tamaño y actividad.

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 relación con la retribución correspondiente a los Consejeros Ejecutivos, en el año 2015 está previsto mantener el mismo esquema seguido en el ejercicio 2014, antes indicado, sin ningún tipo de actualización, salvo en el caso del Consejero Delegado, cuya retribución fija se verá incrementada en la cantidad de 50.000 euros anuales, y la parte variable que pueda percibir se verá incrementada en hasta 250.000 euros con respecto a la establecida en 2014.

Este incremento viene justificado por el hecho de que, hasta el pasado mes de julio de 2014, la Compañía contaba con dos Consejeros Delegados: el Sr. Vasile, responsable de la parte editorial de la empresa; y el Sr. Tringali, responsable de la parte publicitaria. Como se ha dicho antes, desde el mes de julio de 2014 el Sr. Vasile es el único Consejero Delegado de Mediaset España y, por tanto, aglutina bajo su responsabilidad la actividad de todas las áreas de la compañía. De ahí que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, haya decidido incrementar la retribución del Sr. Vasile, fundamentalmente en la parte variable.

Con respecto a la remuneración del resto de los consejeros ejecutivos por sus labores dentro de la compañía, en el 2015 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 2015, 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 70% de la retribución fija y el 40% de la totalidad de su retribución (partiendo un 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 56% sobre el componente fijo y del 36% de la totalidad de su retribución (partiendo un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos de los que se hace depender el devengo y cuantificación de la retribución variable).

Durante el 2015 no está previsto modificar las condiciones de ejercicio de las opciones ya concedidas ni conceder nuevos derechos de opción sobre las acciones de Mediaset España a los consejeros.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

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. José Ramón Álvarez-Rendueles – Presidente – independiente
- D. Borja Prado Eulate - independiente
- D. Fedele Confalonieri - dominical externo.
- D. Giuliano Adreani - dominical externo.

Una vez elaborado el Informe y, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.2 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. Al igual que en el año precedente, en 2014 la Compañía consideró oportuno someter a la votación vinculante de sus accionistas el Informe de remuneraciones, al igual que el resto de los puntos del orden del día. El Informe fue aprobado por el 75,08% del capital social.

En el año 2015, está previsto someter a votación vinculante de la Junta el presente Informe.

Hay que señalar que no se han contratado asesores externos en el proceso de elaboración de la política de remuneraciones para los ejercicios 2014 y 2015.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

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.

En consecuencia, está previsto proponer a la Junta General que se celebrará en el año 2015, 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 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.

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 25 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.

En relación con la retribución correspondiente a los Consejeros Ejecutivos, en el año 2015 está previsto mantener el mismo esquema seguido en el ejercicio 2014, sin ningún tipo de actualización, salvo la comentada en el apartado A.1 referente al Consejero Delegado de la compañía.

Está previsto que se les abone una parte fija, complementada por una parte variable referenciada a los resultados obtenidos en función de los objetivos presupuestarios, que se describe en los siguientes apartados del presente Informe. En cuanto a la cantidad que representa la parte fija de su salario, la misma se mantendrá en línea con lo abonado en el 2014, sin que se prevean cambios importantes a excepción de los ya comentados.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

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 2015 son tres: ingresos publicitarios, EBIT consolidado del grupo y Free Cash Flow. A cada uno de los objetivos se le asigna una ponderación, respectivamente, del 50%, 25% y 25%. 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 2015 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 2015 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 2014.

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 36% depende de objetivos individuales, otro tanto de objetivos de empresa, 36%, que tienen que haberse logrado para percibir bonus, dependiendo la parte restante, 28%, 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. El 36% depende de objetivos individuales, otro tanto de objetivos de empresa, 36%, que tienen que haberse logrado para percibir bonus, dependiendo la parte restante, 28%, de la evaluación del desempeño durante el ejercicio.

En este sentido, está previsto someter a la aprobación de la Junta General un acuerdo que permita que el Consejero Delegado y Directores Generales la Sociedad y su Grupo puedan percibir parte de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2014 en acciones de la Compañía, 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) las acciones procederán de la autocartera; (iv) valor de las acciones: el precio medio de cotización de la acción el día de la fecha de entrega.; (v) 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.

De cara al 2015 no se prevén otros planes de retribución variable, ni se aprobará ningún plan de opciones sobre acciones. A salvo de los planes de opciones sobre acciones de años anteriores, en fase de devengo o de ejercicio, que son los siguientes:

(i) Plan de 2010. En fase de ejercicio, hasta el 27 de julio de 2015. Precio de ejercicio de cada opción: 7,00€. Porcentaje de opciones, una vez verificados los objetivos señalados: 100%, sobre las inicialmente asignadas.

(ii) Plan de 2011. Ejercitable entre el 27 de julio de 2014, y el 26 de julio de 2016. Precio de ejercicio de cada opción: 5,83€. Porcentaje de opciones, una vez verificados los objetivos señalados: 50%, sobre las inicialmente asignadas.

Ambos planes dependían para su ejercicio de la consecución de los siguientes objetivos: EBIT y Free Cash Flow presupuestados en el año correspondiente a cada plan. Es también requisito la permanencia en la empresa durante el periodo de devengo (dos años).

No existe ninguna participación en beneficios, ni hay previstas para 2015 primas o gratificaciones distintas a los sistemas comentados.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo
--

No existen sistemas de ahorro a largo plazo previstos para el ejercicio 2015.

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

Explique las indemnizaciones

Con respecto al 2015 no existe ninguna previsión de modificar las actuales condiciones de los contratos laborales y/o mercantiles, en su caso, de los consejeros ejecutivos de la compañía que existen en la actualidad y que detallamos en el presente apartado.

En relación a las novedades introducidas por la Ley de Sociedades de Capital se adoptarán las medidas y decisiones necesarias referentes a los contratos de los consejeros ejecutivos.

Respecto a la existencia de cualquier indemnización pactada o pagada en caso de terminación de las funciones como consejero, señalar que no existen indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero, a excepción de lo establecido en el contrato de trabajo del consejero ejecutivo, D. Massimo Musolino que cuenta con un sistema de blindaje dependiente de su relación laboral común, con el siguiente contenido:

1) Extinción por baja voluntaria: devengo por año: salario fijo año + bonus año dividido entre 13,5, siendo la compensación total la suma de las cantidades generadas según el número de años de trabajo:

- (salario total / 13,5) x número de años de trabajo
- Permite liquidaciones parciales, según se van devengando los periodos.

2) Extinción por despido procedente o improcedente: indemnización legal, más la prevista en el punto 1) anterior.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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.

En cuanto a 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.

En el caso del Sr. Musolino sí existe 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, o la concreta actividad realizada por ésta. En cuanto al plazo de preaviso establecido en caso de dimisión se establece en dos (2) meses. En caso de incumplimiento, Mediaset tendrá derecho a deducir de la liquidación de haberes los correspondientes al periodo incumplido.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

Al igual que ha sucedido en el año 2014, para el ejercicio 2015 no está prevista ninguna remuneración suplementaria a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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.

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

Explique las remuneraciones en especie

Para el ejercicio 2015 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:

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.

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 2014 se recoge en el apartado D.- del presente Informe.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

Hay que señalar que para el ejercicio 2015 no hay previsto el abono de ninguna cantidad por parte de Mediaset España a una tercera entidad en concepto de remuneración por los servicios que pudieran prestar alguno de los actuales consejeros de Mediaset España.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos adicionales a los ya comentados en el presente Informe previstos para el ejercicio 2015.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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 40% 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 la existencia de políticas para la evitación o resolución de situación conflictos de interés:

El Reglamento del Consejo de Administración dispone en su artículo 35 que:

"El consejero deberá abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle interesado personalmente.

Se considerará que también existe interés personal del consejero cuando el asunto afecte a alguna persona vinculada al consejero.

El consejero, por sí o a través de personas vinculadas, no podrá realizar operaciones profesionales o comerciales con la Sociedad a no ser que informe anticipadamente de la situación de conflicto de intereses y el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, apruebe la operación".

Por su parte, el Código Ético de Mediaset España y su Grupo de Sociedades dispone que:

"Se considerará conflicto de interés 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 Mediaset España por un lado, y el interés personal de la persona sujeta al cumplimiento de este código por otro lado. Existirá interés personal cuando el asunto le afecte, ya sea directamente, ya indirectamente a través de una persona con ella vinculada. A este respecto, se estará a lo regulado en este documento y, además, en el "Reglamento Interno de Conducta de Mediaset España Comunicación y su grupo de sociedades en su actuación en los Mercados de Valores".

Este último documento citado, prevé lo siguiente en relación con los conflictos de interés:

"Las personas afectadas por este Reglamento, a excepción de los Administradores de la Sociedad, que se regirán en esta materia por lo dispuesto en el reglamento del Consejo de Administración, están obligadas a informar al director de la Dirección de Cumplimiento Normativo (en adelante DCN) sobre los posibles conflictos de intereses".

Se considerará conflicto de interés 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 Mediaset España y el interés personal de la Persona Sujeta a este Reglamento Interno de Conducta. Existirá interés personal cuando el asunto le afecte a ella o a una Persona con ella Vinculada.

En la comunicación al Director de la DCN, la Persona Sujeta deberá indicar si el conflicto le afecta personalmente o a través de una Persona Vinculada, en cuyo caso deberá identificarla. Asimismo, precisará la situación que diera lugar al conflicto, detallando, en su caso, el objeto y las principales condiciones de la operación o decisión proyectada, su importe o evaluación económica aproximada, así como el Departamento o la persona de la sociedad de Mediaset España con la que se hubieran iniciado los correspondientes contactos.

Una vez tenga conocimiento del inicio de dichos contactos, la Persona Sujeta deberá realizar tal comunicación de forma inmediata y, en todo caso, antes de la correspondiente toma de decisión o del cierre de la operación.

La mencionada información deberá mantenerse actualizada, dando cuenta de cualquier modificación o ceses de las situaciones previamente comunicadas.

Ante cualquier duda sobre si la Persona Sujeta podría encontrarse en un supuesto de conflicto de interés por cualquier causa, dicha Persona deberá trasladar consulta por escrito al Director de la DCN. La Persona Sujeta deberá asimismo abstenerse de realizar cualquier actuación hasta que le sea contestada su consulta por el Director de la DCN.

Asimismo, la Persona Sujeta debe abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones por parte de cualquier otro órgano social, comité o dirección que participe en la operación o decisión correspondiente, que puedan afectar a las personas o entidades con las que exista conflicto. Igualmente, la Persona Sujeta deberá abstenerse de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.

En el caso de los Consejeros de la Sociedad, el Secretario del Consejo de Administración informará a la DCN de las situaciones de conflicto de interés que aquéllos le hayan comunicado.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

Para la política de remuneraciones prevista para futuros ejercicios se seguirá el mismo esquema que el aplicado en los ejercicios 2014 y 2015, que ya sea han han abordado en este Informe.

En este sentido, no hay previsiones de modificar el importe máximo que la Sociedad pueda satisfacer al conjunto de sus Consejeros en concepto de (i) retribución anual fija y (ii) dietas de asistencia; por lo que se someterá a la Junta General la aprobación de la cantidad de 2.500.000 euros a lo largo de cada ejercicio.

Siguiendo con lo anterior, las cuantías exactas de las dietas y de las retribuciones de los distintos miembros del Consejo se fijarán por el Consejo de Administración en la cantidad de 75.000 euros de retribución fija y 4.000 euros en concepto de dietas de asistencia que serán ocho mil (8.000) euros en el caso de los Presidentes.

Adicionalmente a los conceptos anteriores, los Consejeros ejecutivos, recibirán una remuneración por los siguientes conceptos:

- Retribución fija por desempeño de labores ejecutivas.
- Retribución variable correlacionada a indicadores de los rendimientos del consejero y de Mediaset, con las mismas características que las comentadas en apartados anteriores del presente Informe.
- Parte asistencial, que incluye los sistemas de previsión y seguro.

Asimismo, se someterá a la aprobación de la Junta la posibilidad de que los consejeros ejecutivos puedan optar por percibir parte de su retribución variable mediante la entrega de acciones de la Compañía en los mismos términos y con el mismo alcance a los ya comentados.

Por su parte el Presidente del Consejo de Administración, que no tiene funciones ejecutivas, percibirá una retribución complementaria, compuesta por una cantidad fija y una variable (ligada al nivel de cumplimiento por parte de la empresa de sus objetivos presupuestarios), que ha sido otorgada en atención a la especial dedicación que exige su cargo y que se mantendrá en línea con lo percibido en los ejercicios 2014 y 2015.

En cuanto al otorgamiento de derechos de opción, no se prevé su entrega en los próximos ejercicios.

No está previsto aprobar ningún plan de retribución a largo plazo, ni sistemas de ahorro a largo plazo, así como tampoco modificación alguna en los términos de los contratos de los consejeros ejecutivos.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

El proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros seguirá el mismo procedimiento que se ha comentado en el presente Informe. Los órganos que participarán en su definición serán la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobará las propuestas relativas a (i) las cantidades fijas y dietas de asistencia a abonar a los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración, (ii) la cuantía de la retribución fija y la retribución variable del Consejero Delegado y del Presidente, (iii) los criterios de los que se hace depender la retribución variable de todos los consejeros ejecutivos y del Presidente. Las propuestas serán elevadas por la Comisión al Consejo de Administración, para su aprobación.

A continuación, el Consejo de Administración revisará y aprobará, en su caso, las líneas retributivas y propuestas de retribución formuladas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En caso de aprobarse, dicho órgano someterá a votación de los accionistas el Informe Anual sobre remuneraciones de sus consejeros.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

En Mediaset España no existen planes de remuneración a largo plazo.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da

lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

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

Durante el ejercicio 2014 el esquema de remuneraciones de los consejeros se ha basado en lo establecido en las normas de gobierno de la Sociedad, incorporando por tanto, los elementos comentados en los apartados anteriores.

En consecuencia, la Junta General celebrada en abril del 2014 aprobó fijar el importe máximo que la Sociedad podía 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 acuerdo fue adoptado por un 99,80% del capital social.

Siguiendo con lo anterior, las cuantías exactas de las dietas y de las retribuciones de sus miembros fueron fijadas por el Consejo de Administración en la cantidad de 60.000 euros de retribución fija y 4.000 euros en concepto de dietas de asistencia, de ocho mil (8.000) euros en el caso de los Presidentes de las Comisiones.

Hay que indicar, que tal y como se recoge en el apartado C.- anterior, el mencionado límite no fue superado.

Adicionalmente a los conceptos anteriores, los Consejeros ejecutivos han recibido una remuneración por los siguientes conceptos:

- Retribución fija por desempeño de labores ejecutivas.
- Retribución variable correlacionada a indicadores de los rendimientos de la Compañía, con las mismas características que las previstas para el ejercicio 2015 y siguientes, que han sido detalladas en los apartados anteriores.

Tal y como fue aprobado por la Junta General Ordinaria de 2014, por un total de 99,80% de los votos a favor, dos de los consejeros ejecutivos optaron por percibir parte de su retribución variable mediante la entrega de acciones de la Compañía.

Por tanto, dentro del importe consignado como retribución variable a corto plazo, devengada en el año 2013, una parte se abonó en dinero y otra mediante la entrega de acciones de la compañía. Dicha entrega, correspondiente a la retribución variable de 2013, se produjo en abril de 2014, y por los siguientes importes:

- Massimo Musolino: 11.995,65 euros equivalentes a 1.425 acciones por un precio unitario de 8,42 euros.
- Mario Rodríguez: 11.995,65 euros equivalentes a 1.425 acciones por un precio unitario de 8,42 euros.

- Parte asistencial, que incluye los sistemas de previsión y seguro.

Por su parte, el Presidente del Consejo de Administración, que no tiene funciones ejecutivas, ha percibido una retribución complementaria, compuesta por una cantidad fija y una variable, que ha sido otorgada en atención a la especial dedicación que exige su cargo.

No se han otorgado derechos de opción a ninguno de los consejeros, ni han existido sistemas de ahorro a largo plazo. Tampoco se han realizado anticipos, créditos o garantías de ningún tipo y todos los pagos se han realizado a título individual, no existiendo por tanto ninguna remuneración adicional a las comentadas.

Hay que señalar que durante el ejercicio 2014 no se ha abonado ninguna indemnización a los consejeros y los contratos de los consejeros ejecutivos no han sufrido modificaciones.

En todo el proceso de elaboración ha participado la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración y la Junta General.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
MARIO RODRIGUEZ VALDERAS	Ejecutivo	Desde 09/04/2014 hasta 31/12/2014.
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MASSIMO MUSOLINO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO DE BORJA PRADO EULATE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GIUSEPPE TRINGALI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANGEL DURANDEZ ADEVA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARCO GIORDANI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PAOLO VASILE	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE RAMON ALVAREZ-RENDUELES	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FEDELE CONFALONIERI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GIULIANO ADREANI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALFREDO MESSINA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MANUEL POLANCO MORENO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/10/2014.
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/10/2014.
PIER SILVIO BERLUSCONI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 09/04/2014.

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

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
GIUSEPPE TRINGALI	0	60	32	0	0	0	0	0	92	92
ALFREDO MESSINA	0	60	40	0	0	0	0	0	100	104
FEDELE CONFALONIERI	0	60	56	0	0	0	0	0	116	116
MARCO GIORDANI	0	60	48	0	0	0	0	0	108	104
PIER SILVIO BERLUSCONI	0	16	0	0	0	0	0	0	16	60
GIULIANO ADREANI	0	60	56	0	0	0	0	0	116	116
ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	0	60	64	266	0	0	0	635	1.025	1.024
ANGEL DURANDEZ ADEVA	0	60	60	0	0	0	0	0	120	108
FRANCISCO DE BORJA PRADO EULATE	0	60	48	0	0	0	0	0	108	92
JOSE RAMON ALVAREZ-RENDUELES	0	60	60	0	0	0	0	0	120	132
MANUEL POLANCO MORENO	0	50	8	0	0	0	0	0	58	96
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	0	50	8	0	0	0	0	0	58	88
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	0	60	28	0	0	0	0	0	88	80
PAOLO VASILE	831	60	32	532	0	0	0	152	1.607	1.523
MASSIMO MUSOLINO	499	60	32	229	0	0	0	37	857	899
MARIO RODRIGUEZ VALDERAS	286	44	28	141	0	0	0	16	515	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

PAOLO VASILE Plan 2009												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
29/07/2009	33.625	33.625	5,21	Ejercitables desde el 29/07/2012 al 28/07/2014		0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	5,21	33.625	33.625	130	0	0	0	0,00	No aplicable	
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable												

PAOLO VASILE Plan 2010												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/07/2010	134.500	134.500	7,00	Ejercitables desde el 28/07/2013 al 27/07/2015		0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	134.500	134.500	7,00	Ejercitables desde el 28/07/2013 al 27/07/2015	
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable												

PAOLO VASILE
Plan 2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/07/2011	67.250	67.250	5,83	Ejercitables desde el 27/07/2014 al 26/07/2016	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	67.250	67.250	5,83	Ejercitables desde el 27/07/2014 al 26/07/2016
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

GIUSEPPE TRINGALI
Plan 2009

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
29/07/2009	33.625	33.625	5,21	Ejercitable desde el 29/07/2012 al 28/07/2014	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	5,21	33.625	33.625	127	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

GIUSEPPE TRINGALI
Plan 2010

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
28/07/2010	134.500	134.500	7,00	Ejercitables desde el 28/07/2013 al 27/07/2015	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	7,00	134.500	134.500	269	0	0	0	0,00	No aplicable

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable

GIUSEPPE TRINGALI
Plan 2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
27/07/2011	67.250	67.250	5,83	Ejercitables desde el 27/07/2014 al 26/07/2016	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	5,83	67.250	67.250	206	0	0	0	0,00	No aplicable

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable

MASSIMO MUSOLINO
Plan 2010

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/07/2010	61.000	61.000	7,00	Ejercitables desde el 28/07/2013 al 28/07/2015	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	61.000	61.000	7,00	Ejercitables desde el 28/07/2013 al 28/07/2015
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

MASSIMO MUSOLINO
2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/07/2011	30.500	30.500	5,83	Ejercitables desde el 27/07/2014 al 26/07/2016	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No Aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	30.500	30.500	5,83	Ejercitables desde el 27/07/2014 al 26/07/2016
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

MASSIMO MUSOLINO
Plan 2009

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
29/07/2009	15.250	15.250	5,21	Ejercitables desde el 29/07/2012 al 28/07/2014	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	5,21	15.250	15.250	58	0	0	0	0,00	No aplicable

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable

MARIO RODRIGUEZ VALDERAS
2009

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
29/07/2009	9.000	9.000	5,21	Ejercitables desde el 29/07/2012 al 28/07/2014	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	5,21	9.000	9.000	33	0	0	0	0,00	No aplicable

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable

MARIO RODRIGUEZ VALDERAS
2010

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
28/07/2010	36.000	36.000	7,00	Ejercitables desde el 28/07/2013 al 28/07/2015	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	36.000	36.000	7,00	Ejercitables desde el 28/07/2013 al 28/07/2015

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable

MARIO RODRIGUEZ VALDERAS
2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
27/07/2011	24.400	24.400	5,83	Ejercitables desde el 27/07/2014 al 26/07/2016	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	24.400	24.400	5,83	Ejercitables desde el 27/07/2014 al 26/07/2016

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable

ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET
Plan 2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014					
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		
27/07/2011	33.625	33.625	5,83	Ejercitables desde el 27/07/2014 al 26/07/2016		0	0	0,00	No aplicable		
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	5,83	33.625	33.625	149	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

PAOLO VASILE			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
8	8	Ninguna	Ninguna

MASSIMO MUSOLINO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
1	1	Ninguna	Ninguna

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
GIUSEPPE TRINGALI	554	0	0	0	0	0	0	54	608	604

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

GIUSEPPE TRINGALI			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplicable	No aplicable
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
6	6	Ninguna	Ninguna

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSE RAMON ALVAREZ-RENDUELES	120	0	0	120	0	0	0	0	120	132	0
ANGEL DURANDEZ ADEVA	120	0	0	120	0	0	0	0	120	108	0
ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	1.025	0	149	1.174	0	0	0	0	1.174	1.189	0
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	88	0	0	88	0	0	0	0	88	80	0
FRANCISCO DE BORJA PRADO EULATE	108	0	0	108	0	0	0	0	108	92	0
GIULIANO ADREANI	116	0	0	116	0	0	0	0	116	116	0
MARCO GIORDANI	108	0	0	108	0	0	0	0	108	104	0
ALFREDO MESSINA	100	0	0	100	0	0	0	0	100	104	0
FEDELE CONFALONIERI	116	0	0	116	0	0	0	0	116	116	0
PAOLO VASILE	1.607	0	130	1.737	0	0	0	0	1.737	1.548	0
MASSIMO MUSOLINO	857	0	58	915	0	0	0	0	915	841	0
GIUSEPPE TRINGALI	92	0	602	694	608	0	0	608	1.302	1.511	0
PIER SILVIO BERLUSCONI	16	0	0	16	0	0	0	0	16	60	0
MANUEL POLANCO MORENO	58	0	0	58	0	0	0	0	58	96	0
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	58	0	0	58	0	0	0	0	58	88	0
MARIO RODRIGUEZ VALDERAS	515	0	33	548	0	0	0	0	548	0	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
TOTAL	5.104	0	972	6.076	608	0	0	608	6.684	6.185	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Como comentado, existe un alto grado de interrelación entre la retribución variable que los Consejeros pueden percibir y los resultados o rendimiento de la Compañía.

Nótese que el devengo de la retribución variable, que puede llegar a constituir hasta el 40% de la retribución total a percibir por los Consejeros Delegados, se hace depender de la consecución de tres objetivos que claramente condicionan el resultado económico de la Sociedad:

- Ingresos publicitarios.
- Ebit consolidado.
- Free Cash Flow.

Esta retribución variable se devenga sólo y cuando los objetivos señalados son cumplidos en un porcentaje igual o superior al 85%. Por debajo de ese nivel de cumplimiento no existe retribución variable.

A un nivel de cumplimiento de los objetivos del 85% le corresponde el 50% de la retribución variable y, a partir de ahí, ésta es objeto de graduación, previéndose un nivel máximo de cumplimiento igual o superior al 105% al que le correspondería un 130% de la retribución variable.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	347.248.969	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	84.452.570	24,30%
Votos a favor	260.728.131	75,10%
Abstenciones	2.063.100	0,60%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Señalar que a 31 de diciembre del 2014 los consejeros D. Manuel Polanco y D. Juan Luis Cebrián de Echarri ya no son consejero del Mediaset España. Asimismo comentar que el Consejero D. Giuseppe Tringali, tras su cese como consejero delegado solidario de la compañía, tiene la calificación de consejero dominical y que la remuneración que se recoge en el presente Informe contempla las retribuciones percibidas en otras sociedades del Grupo hasta el 31 de agosto de 2014. De igual manera la información referente a D. Mario Rodríguez Valderas abarca desde la fecha en la que fue nombrado consejero, éste es el 9 de abril de 2014.

Indicar que en el importe total correspondiente al ejercicio 2013 se ha incluido el beneficio que se obtuvo por el ejercicio de los derechos de opción.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25/02/2015.

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

Sí

No