

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.
EJERCICIOS 2018 A 2020**

I. INTRODUCCIÓN

La política de remuneraciones de los consejeros contenida en este documento ha sido diseñada con base a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 10/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“Ley de Sociedades de Capital”). Así, en aplicación de lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

Siguiendo con lo anterior, y en aplicación de lo establecido en los artículos 56 de los Estatutos Sociales y 28 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo de Administración de Mediaset España Comunicación, S.A. (en adelante, Mediaset España o la Sociedad), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en su reunión del 27 de febrero de 2018, someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la presente política de remuneraciones de los consejeros de Mediaset España.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, esta propuesta de política de remuneraciones del Consejo de Administración se acompaña de un informe legal motivado justificativo emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Dicho informe estará disponible en la página web de Mediaset España (www.mediaset.es/inversores.es) desde la convocatoria de la Junta General.

II. PRINCIPIOS SOBRE LOS QUE SE BASA LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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.

III. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES.

Siguiendo con lo establecido en las normas de gobierno de la Sociedad, 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 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 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.

Cabe recordar en este sentido, que según el artículo 56.1 de los Estatutos de la Sociedad, la cantidad antes indicada habrá de incrementarse anualmente en función del Índice de Precios al Consumo, y que la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración.

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, por un importe máximo anual de 1.100.000 €.

IV. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

IV.1. Conceptos retributivos aplicables a los Consejeros ejecutivos

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:
 - (ii).a). Retribución variable referenciada a objetivos presupuestarios
 - (ii).b). Retribución variable anual en acciones, parcial y de carácter voluntario.
 - (ii).c). Sistema de incentivación y fidelización a medio plazo referenciado al valor de cotización.
- (iii) Una parte asistencial.

El importe máximo de la remuneración anual de los consejeros ejecutivos por los conceptos referidos en este apartado IV de la Política de Remuneraciones asciende a la cantidad de 5.000.000 de euros, no computándose dentro de este importe máximo la retribución de los consejeros ejecutivos por su condición de miembros del Consejo de Administración.

En la actualidad, los consejeros ejecutivos son tres: D. Paolo Vasile, Consejero Delegado, D. Massimo Musolino y D. Mario Rodríguez Valderas.

(i) **Retribución fija**

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 2018 la siguiente retribución fija:

- D. Paolo Vasile: 929.695 euros.
- D. Massimo Musolino: 499.171 euros.
- D. Mario Rodríguez Valderas: 336.244 euros.

Esta retribución fija podrá ser objeto de variación o actualización anual por decisión del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en función de la evolución de los resultados de la Sociedad, la labor desempeñada por el consejero en cuestión y las retribuciones observadas en empresas comparables, dando cuenta de dichas actualizaciones o variaciones de los importes de la retribución fija en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que se pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de la Sociedad.

A su vez, los consejeros ejecutivos en su condición de directivos de la Sociedad perciben una **retribución fija en especie** por conceptos habituales y propios del conjunto del equipo directivo de la Sociedad:

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

(ii).a) Retribución variable referenciada a objetivos presupuestarios

Los consejeros ejecutivos, por el desempeño de sus funciones directivas dentro de la Sociedad, perciben una retribución variable correlacionada a indicadores de rendimiento de Mediaset España.

Objetivos Consejero Delegado	Objetivos dos consejeros ejecutivos
Los objetivos establecidos para el Consejero Delegado se fijan sobre las siguientes variables:	Los objetivos establecidos para los otros dos consejeros ejecutivos se fijan sobre las siguientes variables:
(i) EBIT consolidado del grupo (ponderación del 25%)	(i) EBIT consolidado del grupo (ponderación del 50%)
(ii) Free Cash Flow (ponderación del 25%)	(ii) Free Cash Flow (ponderación del 25%)
(iii) Ingresos publicitarios (ponderación del 50%)	(iii) Audiencia acumulada de los canales del Grupo (ponderación del 25%).
La suma de las ponderaciones es 100%, siendo el resultado de cada objetivo independiente del resto.	La suma de las ponderaciones es 100%, siendo el resultado de cada objetivo independiente del resto.

En el caso del Consejero Delegado, el sistema de retribución variable previsto permite lograr entre el 50% (para un grado de consecución de objetivos del 85%) y el 130% de la retribución fija (para un grado de consecución de objetivos superior al 105%).

En relación al consejero ejecutivo, D. Massimo Musolino, el sistema de retribución variable establecido permite una consecución máxima del 51% de la retribución fija. El 17% depende de objetivos individuales, otro 17% de objetivos de empresa (cuya consecución es condición para el devengo de la retribución variable), dependiendo el 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, un 20% de objetivos de empresa (cuya consecución es condición para el devengo de la retribución variable), y un 16% depende de la evaluación de su 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 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.

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:

- (i) 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.

- (ii) 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.

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

En los próximos tres años, 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 somete 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 de aplicable a los ejercicios 2018 a 2020, ambos inclusive. 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 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 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.

(iii) Parte asistencial

No existen previstos sistemas de ahorro a largo plazo como contraprestación de la jubilación de los consejeros ejecutivos. No obstante, de conformidad con el contrato suscrito con D. Massimo Musolino, la Sociedad 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 Sociedad. Su coste anual es de 50.241 euros.

Los consejeros ejecutivos, además de los referidos conceptos retributivos específicos por el ejercicio de funciones delegadas o ejecutivas, **en su calidad de miembros del Consejo de Administración** perciben una cantidad fija así como unas dietas de asistencia en los términos fijados en los Estatutos Sociales. El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales se establece en 2.500.000 de euros. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación por la Junta General de Accionistas.

Ninguno de los consejeros ejecutivos percibe remuneración alguna por su pertenencia a otros órganos de administración de sociedades del Grupo.

IV.2. Condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos.

Duración:

Todos los contratos de los consejeros ejecutivos de Mediaset España tienen una duración indefinida en cuanto vinculados al desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad.

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 Sociedad.

Indemnizaciones:

- 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:
 - (i) 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.
 - (ii) 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.

V. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De ser aprobada por la Junta General de Accionistas que se celebrará durante el primer semestre del año, la presente política mantendrá su vigencia durante los ejercicios 2018 a 2020, ambos incluidos.
