

Mediaset España Comunicación, S.A.

Informe de Aseguramiento Limitado
Independiente referido al
Informe Anual sobre Remuneraciones
de los Consejeros 2019

26 de febrero de 2020

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 2019, 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 2019 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 2019, 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 2019.
- 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 2019 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 2019 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 2019.

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 2019 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.


Ma Concepción Iglesias Jiménez
26 de febrero de 2020

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

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 2019 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 78,55% del capital social.

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 incentiación 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 2020 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 2020, 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 2020, 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 2020, 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 26 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 2020 la siguiente retribución fija:

- D. Paolo Vasile: 930 miles de euros.
- D. Massimo Musolino: 560 miles de euros.
- D. Mario Rodríguez Valderas: 408 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 2020, 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 2020 se prevé que ascienda a 150.000 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 2020 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 20%, 50% y 30%. 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 2020 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 2020 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 2019.

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 2020, 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 2020. 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 2020) 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 2020.

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 2020 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 2020 serían los siguientes: (i) suma de las retribuciones variables en su grado target de un importe de 1.040.384 euros y (ii) la suma de las retribuciones variables en su grado máximo sería de 1.636.880 euros. El abono de las retribuciones variables está prevista para el mes de abril de 2021, 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 2020. 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 han 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 2019, para el ejercicio 2020 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 2019 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 2020.

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.

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://www.mediaset.es/inversores/es/Políticas_Corporativas.html

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 de nitorias 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 Garmendía 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 la existencia de políticas para la evitación o resolución de situación conflictos de interés:

El Reglamento del Consejo de Administración dispone en su artículo 34 lo siguiente: 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 regirán 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 lanzamiento 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 incentivación y ?delización 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 2019 son iguales a los previstos para el 2020, 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	233.229.682	74,23
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	49.094.089	21,05
Votos a favor	183.219.921	78,55
Abstenciones	915.672	0,39

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 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.

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 2019:

- Parte fija del salario: respecto del año 2018 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 2018 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 2018.

Durante el año 2019 la evolución de los sueldos devengados por los Consejeros ejecutivos, por el desempeño de las funciones de dirección, en relación con el año 2018, 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 1,2% respecto del año 2018.
- D. Mario Rodríguez: su sueldo se ha incrementado un 1,2% respecto del año 2018.

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 2020, el sistema de retribución variable se aprueba al inicio de cada año por el Consejo de Administración. Los objetivos para el año 2019 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 2019 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 2019 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 2018.

En cuanto al consejero ejecutivo, D. Massimo Musolino, el sistema de retribución variable previsto para el año 2019 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 2019.

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 Dirección 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 2019, 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 2019. 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 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 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 2019, ascendió a 55.926 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 2019 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 ?scales 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 ?scales a cuenta no repercutidos.

El importe total, en el caso de los tres, tiene escasa relevancia económica: 150.000 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 2019
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	Presidente otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PAOLO VASILE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FEDELE CONFALONIERI	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MASSIMO MUSOLINO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MARCO GIORDANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don BORJA PRADO EULATE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don NICCOLÓ QUERCI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña GINA NIERI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	75	104		635	189				1.003	987
Don PAOLO VASILE	75	52		930	608			18	1.683	1.703
Don FEDELE CONFALONIERI	75	76							151	131
Don MASSIMO MUSOLINO	75	44		556	243			53	971	892
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	75	44		405	213			58	795	689
Don MARCO GIORDANI	75	68							143	119
Don BORJA PRADO EULATE	75	48							123	69
Don NICCOLÓ QUERCI	75	48							123	73
Doña GINA NIERI	75	36							111	69
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	75	92							167	139
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	75	56							131	95
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	75	72							147	135
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	75	56							131	111

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 -2 vencimiento/ Plan variable 2/ Plan variable 3	3	31.795	1	16.442	1	11.672	6,56	76		3	36.565
Don PAOLO VASILE	Plan variable 1-2 vencimiento/ Plan variable 2/ Plan variable 3	3	102.459	1	52.983	1	37.614	6,56	246		3	117.818
Don FEDELE CONFALONIERI	Plan							0,00				
Don MASSIMO MUSOLINO	Plan variable 1-2 vencimiento/ Plan variable 2/ Plan variable 3	3	14.895	1	8.519	1	5.468	6,56	35		3	17.946
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Plan variable 1-2 vencimiento/ Plan variable 2/ Plan variable 3	3	12.242	1	7.483	1	4.494	6,56	29		3	15.231
Don MARCO GIORDANI	Plan							0,00				
Don BORJA PRADO EULATE	Plan							0,00				
Don NICCOLÒ QUERCI	Plan							0,00				
Doña GINA NIERI	Plan							0,00				
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Plan							0,00				
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	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 FEDELE CONFALONIERI	
Don MASSIMO MUSOLINO	
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MARCO GIORDANI	
Don BORJA PRADO EULATE	
Don NICCOLÓ QUERCI	
Doña GINA NIERI	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET								
Don PAOLO VASILE								
Don FEDELE CONFALONIERI								
Don MASSIMO MUSOLINO								
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS								
Don MARCO GIORDANI								
Don BORJA PRADO EULATE								

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don NICCOLÓ QUERCI								
Doña GINA NIERI								
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL								
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO								

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 FEDELE CONFALONIERI	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MASSIMO MUSOLINO	Ingresos a cuenta fiscales no repercutidos	53
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Ingresos a cuenta fiscales no repercutidos	58
Don MARCO GIORDANI	Concepto	
Don BORJA PRADO EULATE	Concepto	
Don NICCOLÓ QUERCI	Concepto	
Doña GINA NIERI	Concepto	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Concepto	
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	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 2019	Total ejercicio 2018
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET										
Don PAOLO VASILE										

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 2019	Total ejercicio 2018
Don FEDELE CONFALONIERI										
Don MASSIMO MUSOLINO										
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS										
Don MARCO GIORDANI										
Don BORJA PRADO EULATE										
Don NICCOLÓ QUERCI										
Doña GINA NIERI										
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO										
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL										
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL										
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO										

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 FEDELE CONFALONIERI	Plan							0,00				
Don MASSIMO MUSOLINO	Plan							0,00				
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Plan							0,00				
Don MARCO GIORDANI	Plan							0,00				
Don BORJA PRADO EULATE	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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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
Doña GINA NIERI	Plan							0,00				
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Plan							0,00				
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	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 FEDELE CONFALONIERI	
Don MASSIMO MUSOLINO	
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	
Don MARCO GIORDANI	
Don BORJA PRADO EULATE	
Don NICCOLÓ QUERCI	
Doña GINA NIERI	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET								
Don PAOLO VASILE								

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don FEDELE CONFALONIERI								
Don MASSIMO MUSOLINO								
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS								
Don MARCO GIORDANI								
Don BORJA PRADO EULATE								
Don NICCOLÓ QUERCI								
Doña GINA NIERI								
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL								
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	Concepto	
Don PAOLO VASILE	Concepto	
Don FEDELE CONFALONIERI	Concepto	
Don MASSIMO MUSOLINO	Concepto	
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Concepto	
Don MARCO GIORDANI	Concepto	
Don BORJA PRADO EULATE	Concepto	
Don NICCOLÓ QUERCI	Concepto	
Doña GINA NIERI	Concepto	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Concepto	
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	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 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	1.003	76			1.079					
Don PAOLO VASILE	1.683	246			1.929					
Don FEDELE CONFALONIERI	151				151					
Don MASSIMO MUSOLINO	971	35			1.006					
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	795	29			824					
Don MARCO GIORDANI	143				143					
Don BORJA PRADO EULATE	123				123					
Don NICCOLÓ QUERCI	123				123					
Doña GINA NIERI	111				111					
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	167				167					
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	131				131					
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	147				147					
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	131				131					
TOTAL	5.679	386			6.065					

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.

[El presente Informe de remuneraciones 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:

[26/02/2020]

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

- [] Si
[✓] No