

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.
EJERCICIOS 2022 A 2024**

I. INTRODUCCIÓN.

La política de remuneraciones de los consejeros contenida en este documento ha sido diseñada teniendo en cuenta las modificaciones introducidas a la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 5/2021 de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “Ley 5/2021”). En este sentido, 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 como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

Siguiendo con lo anterior, y en este sentido, 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 23 de febrero de 2022, someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la presente política de remuneraciones de los consejeros de Mediaset España, que será de aplicación para lo que resta del ejercicio 2022 y para los ejercicios sociales 2023 y 2024 (en adelante, la “Política” o la “Política de Remuneraciones”).

De conformidad con lo dispuesto en el referido 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 específico emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de una propuesta motivada del Consejo de Administración. Dichos documentos estarán a disposición de los accionistas en la página web de Mediaset España (www.mediaset.es/inversores.es) desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito.

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

De acuerdo con los principios que rigen la gestión de Mediaset España, conforme a lo previsto en el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración y a 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 consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija. En el caso de los Consejeros no ejecutivos, esta política persigue, además, que el importe de su retribución sea tal, que ofrezca incentivos para su dedicación y permanencia en la Sociedad, pero no tan elevada que comprometa su independencia.
- 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.

III. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

La Política de Remuneraciones debe ser objeto de aprobación como mínimo una vez cada tres años por la Junta General de Accionistas y para su aprobación se requerirá la intervención de los siguientes órganos sociales de Mediaset España:

- (i) **Comisión de Nombramientos y Retribuciones:** La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, formada únicamente por consejeros externos y por tanto por ningún consejero ejecutivo, además de elaborar la propuesta de la Política de Remuneraciones para su elevación al Consejo de Administración, deberá aprobar un informe específico explicativo y justificativo de la Política de Remuneraciones.

Asimismo, la Comisión vela por la transparencia de las remuneraciones y su inclusión en la Memoria Anual, en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, así como de toda la información acerca de las remuneraciones de los Consejeros y somete al Consejo toda información que considere relevante en este aspecto.

A su vez, la Comisión informa al Consejo de Administración sobre la fijación individual de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de sus funciones no ejecutivas dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones, así como sobre la determinación individual de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato.

- (ii) **Consejo de Administración:** El Consejo de Administración es el órgano encargado de proponer de forma motivada a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones. La propuesta del Consejo de Administración deberá ser puesta a disposición de la Junta General de Accionistas, con ocasión de la convocatoria. Asimismo, el Consejo de Administración es el órgano competente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para la determinación y aprobación de los términos y condiciones del contrato de los Consejeros ejecutivos de la Sociedad, dentro del marco de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas (artículos 249 y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital), absteniéndose los Consejeros ejecutivos de participar en la deliberación y votación de estos acuerdos.
- (iii) **Junta General de Accionistas:** La Junta General de Accionistas aprobará, en su caso, la Política de Remuneraciones de la Sociedad, que mantendrá su vigencia desde su aprobación y durante los dos ejercicios siguientes.

De otro lado, a los efectos de evitar los posibles conflictos de intereses, los Consejeros deberán tener en cuenta los siguientes principios de actuación:

- Independencia, actuando en todo momento con profesionalidad y con lealtad a Mediaset España independientemente de intereses propios o de terceros.

- Abstención, sin intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a Mediaset España con las que exista conflicto de interés. En este sentido, aquellos Consejeros que, tras una solicitud pública, hubieran sido designados representantes por algún accionista para la Junta General, se abstendrán de ejercer el derecho de voto correspondiente a las acciones representadas en relación con los acuerdos relativos a la Política de Remuneraciones, salvo que hayan recibido instrucciones de voto al respecto.

Cualquier modificación o sustitución de la Política requerirá asimismo la previa aprobación de la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 529 novodécies.5 de la Ley de Sociedades de Capital, respecto de aquellas remuneraciones que haya aprobado expresamente la Junta.

IV. 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 podrán ser más elevadas, si así lo determina el Consejo de Administración.

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 su condición de tales 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, cantidad que no ha sido modificada desde entonces; 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.

Asimismo, sin perjuicio de que, según el artículo 56.1 de los Estatutos de la Sociedad, la cantidad antes indicada se incrementará anualmente en función del Índice de Precios al Consumo, los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad han renunciado hasta el momento a tal incremento, manteniéndose por tanto la misma cantidad desde su aprobación en la Junta General de accionistas de la Sociedad de 15 de abril de 2015.

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. 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, recibirá una retribución adicional en atención a la especial dedicación que exige el cargo, por un importe máximo anual de dos millones de euros, que habrá de ser aprobada por el Consejo de Administración, previo Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

V. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.

V.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 este último caso en su condición de directivos de la Sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 56.2 de los Estatutos Sociales, los conceptos retributivos que tienen derecho a percibir son los siguientes:

- (i) Una parte fija anual adecuada a los servicios y responsabilidades delegadas asumidas.
- (ii) Una parte variable anual correlacionada a indicadores de rendimientos del Consejero o de la Sociedad, consistente en:
 - (a) Retribución variable referenciada a objetivos presupuestarios e individuales.
 - (b) Sistema de incentivación y fidelización a medio plazo referenciado al valor de cotización.
- (iii) Una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos y, en su caso, la Seguridad Social.
- (iv) Una retribución en especie conforme al régimen establecido por la Sociedad para directivos.
- (v) Una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad, pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y/o de permanencia o fidelización.

El importe máximo de la remuneración anual de los consejeros ejecutivos por los conceptos referidos en este apartado V de la Política de Remuneraciones asciende a la cantidad de 5.500.000 de euros, no computándose dentro de este importe máximo la retribución de los consejeros ejecutivos por su condición de miembros del Consejo de Administración ni las posibles indemnizaciones que, en su caso, hubiera que satisfacer en favor de cualquiera de ellos. Ninguno de los Consejeros ejecutivos percibe remuneración alguna por su pertenencia a otros órganos de administración de sociedades del Grupo.

En la actualidad, los consejeros ejecutivos son tres: D. Paolo Vasile (Consejero Delegado), y, D. Massimo Musolino y D. Mario Rodríguez Valderas (que desempeñan funciones de dirección en la Sociedad).

(i) Retribución fija.

Los consejeros ejecutivos de la Sociedad perciben una retribución fija dineraria establecida en los respectivos contratos, adecuada a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, ya sea por las funciones delegadas del Consejo de Administración o su condición de directivos.

En particular, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que el Consejero Delegado, D. Paolo Vasile, perciba en 2022 una

retribución fija anual por importe de 929.695 €. Esta retribución fija podrá ser objeto de actualización anual por decisión del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, todo ello en función de la evolución de los resultados de la Sociedad, la labor desempeñada por el Consejero Delegado y las retribuciones observadas en empresas comparables.

En relación con los Sres. Musolino y Rodríguez Valderas, en su condición de directivos, la retribución fija anual para cada uno de ellos se ha establecido en 560.000 € para el primero y 408.0000 € para el segundo. Esta retribución, podrá ser asimismo objeto de actualización anual a propuesta del Consejero Delegado y con los requisitos legales aplicables, sobre la base de la evolución de los resultados de la Sociedad, la labor profesional desempeñada y las retribuciones observadas en empresas comparables.

De las anteriores actualizaciones de los importes de la retribución fija conforme a los criterios referidos, se dará cuenta 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.

(ii) Retribución variable referenciada a objetivos presupuestarios.

Los consejeros ejecutivos, tanto por las funciones delegadas del Consejo como por el desempeño de sus funciones directivas dentro de la Sociedad, perciben una retribución variable correlacionada a indicadores de rendimiento de Mediaset España y desempeño personal, según se muestra continuación

En particular, el Consejero Delegado de la Sociedad percibirá una retribución variable en los términos establecidos en su contrato, correlacionada a los siguientes objetivos de rendimiento:

Objetivos Consejero Delegado
Los objetivos establecidos para el Consejero Delegado se fijan sobre las siguientes variables: <ul style="list-style-type: none">(i) EBIT consolidado del grupo (ponderación del 50%)(ii) Free Cash Flow (ponderación del 30%)(iii) Ingresos publicitarios (ponderación del 20%)
La suma de las ponderaciones es 100%, siendo el resultado de cada objetivo independiente del resto.

El sistema de retribución variable previsto del Consejero Delegado 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%).

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.

De otro lado, los Sres. Musolino y Rodríguez en su condición de directivos percibirán una retribución variable vinculada, de un lado, a objetivos individuales, y de otro lado, a objetivos de rendimiento de la Sociedad, según se muestra continuación:

Objetivos consejeros ejecutivos (en su condición de directivos)
<ul style="list-style-type: none">• Objetivos individuales.• Objetivos de rendimiento de la Sociedad, entre ellos:<ul style="list-style-type: none">(i) EBIT consolidado del grupo.(ii) Free Cash Flow.(iii) Audiencia acumulada de los canales del Grupo.(iv) Facturación publicitaria.(v) Otros.
A cada objetivo se le atribuirá un porcentaje de ponderación, debiendo sumar las ponderaciones es 100%, siendo el resultado de cada objetivo independiente del resto.

En relación a 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 su parte, para 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.

Los objetivos de estos dos consejeros ejecutivos, en su condición de directivos, se establecen por el Consejero Delegado, quién asimismo realiza la evaluación de la consecución de los mismos, a propuesta de la Dirección 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 de los consejeros ejecutivos 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, tanto del Consejero Delegado, como de los consejeros ejecutivos en su condición de directivos de la Sociedad, 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; la 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.

Los Consejeros ejecutivos, junto con otros directivos del Grupo Mediaset España, podrán percibir en acciones de la Sociedad una parte de la retribución variable que, en cada caso, les corresponda.

Por ello, con carácter anual el Consejo de Administración someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas una propuesta de acuerdo que permita la realización de esta iniciativa, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Voluntariedad: la percepción de la retribución variable en acciones será voluntaria por parte de los beneficiarios.
- Límite máximo: la cuantía máxima de las acciones a percibir por cada beneficiario es la que resulte de aplicar 12.000 euros al precio medio de cotización de la acción el día de la fecha de entrega.
- Valor de las acciones: el precio medio de cotización de la acción el día de la fecha de entrega.
- 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.

iii. 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 podrá proponer a la Junta General la aprobación de un sistema de incentivación y fidelización a medio plazo referenciado al valor de la cotización que será aplicable a los ejercicios 2022 a 2024, ambos inclusive. El mencionado sistema de incentivación tendría 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 estaría compuesto por tres planes plurianuales, de tres años de duración cada uno de ellos (2022-2024, 2023-2025 y 2024-2026), que se nutrirían de una aportación por parte de

cada beneficiario y una aportación a cargo de la Sociedad, determinando la cantidad que será invertida en la compra de acciones de la Sociedad y atribuidas al beneficiario en cada uno de los años de inicio de cada plan.

Como se ha indicado, cada plan tendría una duración de tres años, y el devengo de las acciones reconocidas en cada uno de ellos se haría depender del cumplimiento de los objetivos presupuestarios establecidos, acumuladamente, para cada uno de los tres años de duración de cada plan.

(A efectos ilustrativos: las acciones correspondientes al plan 2022 serían asignadas a cada beneficiario en este ejercicio y su devengo se haría depender del cumplimiento acumulado de los objetivos presupuestarios correspondientes a los ejercicios 2022, 2023 y 2024. Será, pues, tras la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2023 cuando se tendrá conocimiento del grado de devengo de este plan. Y así sucesivamente).

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 será el valor de cotización de las mismas en el momento de su asignación, que no tiene por qué corresponderse con el valor que dichas acciones tendrán en el momento en que, en su caso, sean entregadas.

(iv) Parte asistencial.

Tanto el Consejero Delegado, como los otros dos Consejeros ejecutivos en su condición de directivos de la Sociedad, son beneficiarios de un seguro de vida y accidentes, así como de un seguro médico que incluye beneficiarios.

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 decimotercera 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 57.050 euros.

(v) Retribución en especie.

Tanto el Sr. Vasile en su condición de Consejero Delegado, como los Sres. Musolino y Rodríguez Valderas en su condición de directivos de la Sociedad perciben una retribución 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) ingresos fiscales a cuenta no repercutidos.

- En el caso del resto de los consejeros ejecutivos, en su condición de directivos: (i) vehículo de empresa; (ii) ingresos fiscales a cuenta no repercutidos.

V.2. Condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos.

Duración:

El contrato de D. Paolo Vasile, como Consejero Delegado, es de naturaleza mercantil y está vinculado, en cuanto a su duración y funciones, a su condición de Consejero Delegado de la Sociedad.

En los otros dos casos, los contratos tienen una duración indefinida en cuanto vinculados a su condición de directivos de la Sociedad.

Indemnizaciones:

En los casos de D. Massimo Musolino y D. Mario Rodríguez, en su condición de directivos: en el supuesto que se produjera cualquier cambio en la titularidad/control (directa o indirecta) de Mediaset España, y para los casos de despido improcedente, despido colectivo, u objetivo, o extinción por parte de ambos directivos por las causas previstas en los artículos 39, 40, 41, y 50 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a percibir, adicionalmente a la indemnización laboral que les correspondería (considerando, en todo caso, su relación contractual como laboral), dos anualidades de su íntegra retribución bruta anual incluidos todos los conceptos y partidas retributivos.

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.

VI. CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

Tal y como se ha señalado anteriormente, la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad y su Grupo constituye uno de los principios en los que se fundamenta la Política de Remuneraciones de Mediaset España.

En este sentido, y en particular, la Política tiene como objetivo incentivar en el largo plazo la consecución sostenible de los resultados y el alineamiento con los intereses de los accionistas y todos los grupos de interés de Mediaset España.

A este respecto, la Política de Remuneraciones ha sido y seguirá siendo un instrumento fundamental para que la sostenibilidad sea un concepto integrado en el día a día de todas las áreas de la Sociedad.

De conformidad con lo anterior, las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos y del Presidente incentivarán su desempeño y rendimiento profesional y recompensarán la creación de valor a largo plazo. En particular, los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos, tanto la del Consejero Delegado como la de los otros dos consejeros ejecutivos en su condición de directivos de la Sociedad, están vinculados a criterios predeterminados y medibles que consideran el riesgo asumido para la obtención de un resultado, promueven la sostenibilidad de la Sociedad y se configuran sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo de tal manera que no deriven únicamente de hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios o de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad.

Además, tal y como se ha señalado anteriormente, el sistema de incentivación y fidelización a medio plazo referenciado al valor de las acciones de la Sociedad tendría como uno de los principales objetivos premiar la sostenibilidad de los resultados de la Sociedad.

VII. RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE MEDIASET ESPAÑA

Mediaset España tiene establecido un sistema retributivo en el que oferta a todos sus profesionales (que incluye Consejeros, directivos y resto de empleados) un nivel retributivo justo y adecuado al mercado laboral.

Con ello, la Sociedad busca retener el talento y fomentar la motivación de todos sus profesionales. La fijación de la remuneración de los trabajadores, tanto directivos como no directivos, se basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, valía profesional y grado de responsabilidad. En base a esos criterios, la Sociedad mantiene, en todos los niveles, lo que se considera un sistema retributivo justo y razonable. En este sentido, para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros recogidas en la presente Política de Remuneraciones, se han tenido en cuenta, en la medida de lo posible, las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad.

A este respecto, los principios establecidos en el Código Ético de Mediaset España han determinado el sistema de retribución establecido en la presente Política, promoviendo el fomento de la igualdad de oportunidades en todo lo referente al empleo, condiciones de trabajo, la

formación, el desarrollo y la promoción de los profesionales de Mediaset España. De la misma manera, la excelencia en el trabajo y la búsqueda de la mejora constante, es una máxima de la Sociedad en aras a desarrollar el talento y capacidades de los empleados y directivos, maximizando la eficacia y la creación de valor sostenible a largo plazo.

Asimismo, al igual que el resto del equipo directivo de Mediaset España, una parte significativa de la retribución total de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social.

VIII. 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 desde el momento de su aprobación en 2022 hasta el ejercicio 2024.
