

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2013

C.I.F.

A-79075438

DENOMINACIÓN SOCIAL

MEDIASET ESPAÑA COMUNICACION, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CARRETERA DE FUENCARRAL A ALCOBENDAS, 4, MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

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

La política retributiva de los Consejeros tiene como principales finalidades:

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

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

La política retributiva seguida por la compañía con respecto a sus Consejeros ejecutivos no ha cambiado sustancialmente en los últimos años: la presencia de una parte fija, complementada por una parte variable referenciada a los resultados obtenidos en función de los objetivos presupuestarios, ha sido una constante en la historia de esta Compañía.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Debido a la importancia que para nuestros accionistas tiene la política de remuneraciones, en el proceso de definición y aprobación, intervienen diferentes órganos de gestión de la compañía.

La definición de la política de remuneración de la compañía se inicia en el seno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la que se supervisan y aprueban las principales líneas 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. Borja Prado Eulate, (Presidente/Consejero Independiente), D. Fedele Confalonieri, Consejero Dominical, D. Giuliano Adreani, Consejero Dominical, D. Manuel Polanco, Consejero Dominical y D. Angel Durández Adeva, C onsejero Independiente.

Una vez elaborado el Informe y, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.2 de los Estatutos Sociales, es el Consejo de Administración el que tiene atribuida la competencia de aprobar la Política Retributiva de los Consejeros.

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.

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

Finalmente y de cara a reforzar la transparencia y participación de nuestros accionistas en este proceso, en Mediaset España se ha dado un paso más allá en materia de gobierno corporativo, habiendo sometido a votación vinculante el Informe de remuneraciones en la pasada Junta General celebrada en el ejercicio 2013. El Informe fue aprobado por el 81,26% del capital social; permitiendo así que la participación de los accionistas en el tema de las retribuciones sea similar a la del resto de asuntos tratados en la Junta General.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

Los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, tienen derecho a percibir una retribución, que consiste en una cantidad fija anual y en dietas de asistencia.

La Junta General de accionistas determina el importe máximo que la Compañía puede satisfacer, por los conceptos indicados, al conjunto de los Consejeros; procediéndose a su actualización anual en función del incremento del índice de precios de consumo en tanto dicha cantidad no sea expresamente modificada por la Junta.

La Junta General de accionistas, en su reunión celebrada el 17 de abril de 2013, aprobó fijar el importe máximo que Mediaset podía satisfacer al conjunto de sus Consejeros, a lo largo del ejercicio 2013, en concepto de (i) retribución anual fija y (ii) dietas de asistencia, en la cantidad de dos millones quinientos mil (2.500.000) euros.

Dicho acuerdo fue aprobado por un 99,95% de votos a favor, 0,04% de los votos en contra, 0,006% de abstenciones y 0,003% de votos en blanco.

Por su parte, corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de dicho límite y su distribución entre los distintos Consejeros. En este sentido por acuerdo de fecha 27 de febrero de 2013 se fijó en 60.000 euros la cantidad fija a recibir por los consejeros y 4.000 euros euros por dietas de asistencia; los presidentes de las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones y de Auditoría y Cumplimiento recibirán la cantidad de 8.000 euros. Debe añadirse, en este sentido, que la cuantía de la retribución anual fija y la de las dietas de asistencia sigue siendo la misma desde que, hace ya tres años, el Consejo de Administración decidiera reducirlas.

El importe satisfecho al conjunto de los Consejeros en el 2013 en concepto de retribución anual fija y dietas de asistencia, ha ascendido a la cantidad de 1.488.000 euros; muy inferior al límite fijado por la Junta General.

Adicionalmente, y siguiendo con lo establecido en los Estatutos Sociales, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir una retribución compuesta por una parte fija adecuada a sus servicios y responsabilidades.

Los importes fijos recibidos por los consejeros ejecutivos han sido los siguientes:

Paolo Vasile – Consejero Delegado
Retribución salarial fija: 831.047 euros.
Retribución fija Consejo de Administración: 60.000 euros
Dietas de asistencia: 32.000 euros.

Giuseppe Tringali – Consejero Delegado
Retribución salarial fija: 831.047 euros.
Retribución fija Consejo de Administración: 60.000 euros
Dietas de asistencia: 32.000 euros.

Retribución salarial fija: 499.171 euros
Retribución fija Consejo de Administración: 60.000 euros
Dietas de asistencia: 24.000 euros.

Asimismo, el Presidente del Consejo de Administración, que carece de funciones ejecutivas, podrá recibir una retribución complementaria en atención a la especial dedicación que exija su cargo, que será aprobada por el Consejo. La cantidad fija percibida en el ejercicio 2013 por D. Alejandro Echevarría fue de 634.649,52 euros. Asimismo recibió la cantidad de 60.000 euros en concepto de retribución fija del Consejo de Administración y 64.000 euros por dietas de asistencia al mismo.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

El artículo 56 de los Estatutos Sociales establece que los Consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la empresa. La determinación de los indicadores de cálculo de la parte variable es aprobada por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Adicionalmente podrán percibir acciones o derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

Actualmente existen tres consejeros ejecutivos, Paolo Vasile y Giuseppe Tringali, ambos Consejeros Delegados, y Massimo Musolino.

En relación con los Consejeros Delegados, los objetivos fijados por el Consejo de Administración para el ejercicio 2013 fueron tres: (i) ingresos publicitarios; (ii) EBIT consolidado del grupo y (iii) Free Cash Flow, asignándose a cada uno de dichos objetivos una ponderación en base porcentual (50%, 25% y 25%, respectivamente).

El bonus fijado en 2013, para un nivel de cumplimiento de objetivos del 100%, fue de 409.000 euros, que se gradúa en función del grado de consecución de dichos objetivos. El bonus máximo que puede resultar en función de este sistema asciende a 531.700 €, que sería el correspondiente a un grado de consecución de objetivos igual o superior al 105%. Por debajo de un nivel de consecución de objetivos del 85% no se devenga el bonus.

Con lo que respecta al tercer consejero ejecutivo, D. Massimo Musolino, su sistema de retribución variable permite la obtención de un bonus de hasta el 50% de su retribución fija. El 36% de éste depende de la consecución de objetivos individuales, otro tanto de los objetivos de empresariales (que condicionan la percepción del bonus) y un 28% de la evaluación de su desempeño.

En lo que a planes retributivos se refiere, los planes de opciones sobre acciones en los que actualmente participan los Consejeros ejecutivos son los siguientes:

- Plan de 2009, aprobado por sendos acuerdos de la Junta General y del Consejo de Administración de fechas 1 de abril y 29 de julio de 2009, respectivamente. En fase de ejercicio hasta el 28 de julio de 2014. Precio de ejercicio de cada opción: 5,21 euros. Porcentaje de opciones asignadas en función de los objetivos señalados: 25%.

- Plan de 2010, aprobado por sendos acuerdos de la Junta General y del Consejo de Administración de fechas 14 de abril y 28 de julio de 2010, respectivamente. En fase de ejercicio hasta el 27 de julio de 2015. Precio de ejercicio de cada opción: 7,00 euros. Porcentaje de opciones asignadas en función de los objetivos señalados: 100%.

- Plan de 2011, aprobado por sendos acuerdos de la Junta General y del Consejo de Administración de fechas 13 de abril y 27 de julio de 2011, respectivamente. En fase de devengo. Ejercitable entre el 27 de julio de 2014 y el 26 de julio de 2016. Precio de ejercicio de cada opción: 5,83 euros. Porcentaje de opciones asignadas en función de los objetivos señalados: 50%.

El ejercicio de los tres planes mencionados anteriormente dependen de la consecución de los siguientes objetivos: (i) EBIT y (ii) Free Cash Flow del año al que corresponde cada plan, y (iii) permanencia en la compañía durante el periodo de devengo (dos años tras la aprobación del plan).

No existe ninguna participación en beneficios ni hay previstas para 2013 primas o gratificaciones distintas a los sistemas comentados.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No existen sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Explique las indemnizaciones

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

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

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

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

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de D. Paolo Vasile y D. Giuseppe Tringali con Mediaset España son de naturaleza mercantil y están vinculados, en cuanto a su duración y funciones, a su respectiva condición de Consejeros Delegados de la Compañía, sin que estén previstas condiciones de blindaje o permanencia.

En cuanto al contrato del consejero ejecutivo D. Massimo Musolino, se rige por la legislación laboral, no existiendo condiciones especiales, salvo las señaladas en el apartado anterior, referidas a las indemnizaciones. En este caso sí existe una cláusula de exclusividad, que establece la prohibición de concurrencia, así como la prohibición de vincularse a otra empresa, mantener relación laboral o profesional, directa o indirecta, con personas, sociedades y entidades que realicen actividades empresariales o comerciales que estén o puedan estar en competencia con el objeto social de Mediaset, o la concreta actividad realizada por ésta. En cuanto al plazo de preaviso establecido en caso de dimisión se establece en dos (2) meses. En caso de incumplimiento, Mediaset tendrá derecho a deducir de la liquidación de haberes los correspondientes al periodo incumplido.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

No existen remuneraciones suplementarias devengadas a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Durante el ejercicio 2013 no se han concedido anticipos, créditos o garantías.

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

Explique las remuneraciones en especie

Los consejeros delegados perciben como parte de su remuneración, la retribución en especie de los siguientes conceptos:

- (i) vehículo de empresa;
- (ii) vivienda y plaza de aparcamiento, en su caso;
- (iii) Seguro de vida y accidentes
- (iv) Seguro médico para él y sus beneficiarios y (v) los ingresos fiscales a cuenta no repercutidos.

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

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

Durante el ejercicio 2013 la sociedad no ha realizado pagos a una tercera entidad en la que prestara sus servicios alguno de los miembros del Consejo de Administración.

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

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos adicionales a los ya comentados en el presente Informe.

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

El Consejo de Administración considera que existe una adecuada relación entre la retribución fija y la retribución variable de los Consejeros Delegados de la Sociedad desde el momento en que esta última, en su máxima expresión, puede suponer hasta el 40% de la retribución total que puede devengarse en su favor incluidos todos los conceptos.

Entendemos que esta proporción 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 situaciones conflictivas de interés:

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

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

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

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

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

"Se considerará conflicto de interés toda situación en la que entre (o pudiera entrar) en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Sociedad, de las sociedades integradas en Mediaset España por un lado, y el interés personal de la persona sujeta al cumplimiento de este código por otro lado. Existirá interés personal cuando el asunto le afecte, ya sea directamente, ya indirectamente a través de una persona con ella vinculada. A este respecto, se estará a lo regulado en este documento y, además, en el "Reglamento Interno de Conducta de Mediaset España Comunicación y su grupo de sociedades en su actuación en los Mercados de Valores".

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

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

Se considerará conflicto de interés toda situación en la que entre (o pudiera entrar) en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Sociedad, de las sociedades integradas en el Mediaset España y el interés personal de la Persona Sujeta a este Reglamento Interno de Conducta. Existirá interés personal cuando el asunto le afecte a ella o a una Persona con ella Vinculada.

En la comunicación al Director de la DCN, la Persona Sujeta deberá indicar si el conflicto le afecta personalmente o a través de una Persona Vinculada, en cuyo caso deberá identificarla. Asimismo, precisará la situación que diera lugar al

conflicto, detallando, en su caso, el objeto y las principales condiciones de la operación o decisión proyectada, su importe o evaluación económica aproximada, así como el Departamento o la persona de la sociedad de Mediaset España con la que se hubieran iniciado los correspondientes contactos.

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

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

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

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

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

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

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

Previsión general de la política de remuneraciones

Por lo que respecta al ejercicio 2014, el Consejo de Administración ha aprobado mantener en sesenta y dos mil quinientos (62.500) euros la cuantía de la retribución anual fija a percibir por cada Consejero, y en cuatro mil (4.000) euros la cuantía a percibir por asistencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones, que serán ocho mil (8.000) euros en el caso de los Presidentes.

En relación con la retribución correspondiente a los Consejeros Ejecutivos, se mantendrá el mismo esquema seguido en el ejercicio 2013, antes indicado, sin ningún tipo de actualización.

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 2014, particularmente en lo que se refiere a las siguientes tres variables: facturación publicitaria bruta, Ebit Consolidado del Grupo y free cash flow.

No se prevén por tanto cambios significativos en la política retributiva con respecto a la aplicada en ejercicios anteriores.

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

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

La toma de decisiones relacionadas con la política de remuneraciones para ejercicios futuros seguirá el mismo procedimiento que hemos comentado en el presente Informe. La comisión de nombramientos y retribuciones asesorará al Consejo de Administración y aprobará las líneas generales retributivas de los consejeros de la compañía que se recogerán en el presente Informe.

En este sentido, la Comisión de nombramientos y retribuciones aprobará las cantidades fijas y dietas de asistencia que se aplicarán en el ejercicio 2014, así como los criterios de determinación de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y los conceptos retributivos, fijos y variables, del Presidente del Consejo de Administración. Las propuestas retributivas serán elevadas por la Comisión al Consejo de Administración, para su aprobación.

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

En caso de aprobarse, dicho órgano someterá a votación de los accionistas los siguientes acuerdos:

(i) fijación del límite de la retribución anual conjunta a percibir por los Consejeros de la Sociedad;

(ii) del establecimiento de un sistema de retribución dirigido a Consejeros Ejecutivos y Directivos de la Sociedad y sociedades de su Grupo y

(iii) aprobación del presente Informe. Como ya hemos comentado anteriormente el Informe de anual sobre remuneraciones se someterá a votación vinculante.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

No existe en la actualidad, en el seno de la sociedad, ningún plan de retribución a largo plazo.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

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

Durante el ejercicio 2013 la totalidad de los importes percibidos por los Consejeros que se detallan en el apartado D siguiente, han sido concedidos por los siguientes conceptos:

Retribución fija por la pertenencia al Consejo de Administración
Dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

Adicionalmente a los conceptos anteriores los Consejeros ejecutivos, D. Paolo Vasile, D. Giuseppe Tringali y D. Massimo Musolino han recibido una remuneración por los siguientes conceptos:

Retribución fija por desempeño de labores ejecutivas.
Retribución variable correlacionada a indicadores de los rendimientos del consejero y de Mediaset.
Parte asistencial, que incluye los sistemas de previsión y seguro.

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
PAOLO VASILE	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MANUEL POLANCO MORENO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE RAMON ALVAREZ-RENDUELES	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MASSIMO MUSOLINO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCISCO DE BORJA PRADO EULATE	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FEDELE CONFALONIERI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GIUSEPPE TRINGALI	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GIULIANO ADREANI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PIER SILVIO BERLUSCONI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ANGEL DURANDEZ ADEVA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARCO GIORDANI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ALFREDO MESSINA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
JOSE RAMON ALVAREZ-RENDUELES	0	60	72	0	0	0	0	0	132	126
ANGEL DURANDEZ ADEVA	0	60	48	0	0	0	0	0	108	110
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	0	60	20	0	0	0	0	0	80	86
MANUEL POLANCO MORENO	0	60	36	0	0	0	0	0	96	98
FRANCISCO DE BORJA PRADO EULATE	0	60	32	0	0	0	0	0	92	95
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	0	60	28	0	0	0	0	0	88	98
PIER SILVIO BERLUSCONI	0	60	0	0	0	0	0	0	60	63
GIULIANO ADREANI	0	60	56	0	0	0	0	0	116	123
MARCO GIORDANI	0	60	44	0	0	0	0	0	104	107
ALFREDO MESSINA	0	60	44	0	0	0	0	0	104	83
FEDELE CONFALONIERI	0	60	56	0	0	0	0	0	116	123
PAOLO VASILE	831	60	32	532	0	0	0	68	1.523	1.339
MASSIMO MUSOLINO	499	60	24	229	0	0	0	18	830	825
GIUSEPPE TRINGALI	0	60	32	0	0	0	0	0	92	99
ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	0	60	64	266	0	0	0	634	1.024	943

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

PAOLO VASILE			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
13	13	Ninguna	Ninguna

MASSIMO MUSOLINO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
4	5	Ninguna	Ninguna

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
GIUSEPPE TRINGALI	831	0	0	532	0	0	0	31	1.394	1.189

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

GIUSEPPE TRINGALI			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplicable	No aplicable
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
12	14	Ninguna	Ninguna

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSE RAMON ALVAREZ-RENDUELES	132	0	0	132	0	0	0	0	132	126	0
ANGEL DURANDEZ ADEVA	108	0	0	108	0	0	0	0	108	110	0
ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	1.024	0	0	1.024	0	0	0	0	1.024	943	0
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	80	0	0	80	0	0	0	0	80	86	0
MANUEL POLANCO MORENO	96	0	0	96	0	0	0	0	96	98	0
FRANCISCO DE BORJA PRADO EULATE	92	0	0	92	0	0	0	0	92	95	0
JUAN LUIS CEBRIAN ECHARRI	88	0	0	88	0	0	0	0	88	98	0
PIER SILVIO BERLUSCONI	60	0	0	60	0	0	0	0	60	63	0
GIULIANO ADREANI	116	0	0	116	0	0	0	0	116	123	0
MARCO GIORDANI	104	0	0	104	0	0	0	0	104	107	0
ALFREDO MESSINA	104	0	0	104	0	0	0	0	104	83	0
FEDELE CONFALONIERI	116	0	0	116	0	0	0	0	116	123	0
PAOLO VASILE	1.523	0	0	1.523	0	0	0	0	1.523	1.339	0
MASSIMO MUSOLINO	830	0	0	830	0	0	0	0	830	825	0
GIUSEPPE TRINGALI	92	0	0	92	1.394	0	0	1.394	1.486	1.288	0
TOTAL	4.565	0	0	4.565	1.394	0	0	1.394	5.959	5.507	0

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

Tal y como se ha indicado en el anterior apartado A4, existe un alto grado de interrelación entre la retribución variable que los Consejeros pueden percibir y los resultados o rendimiento de la Compañía.

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

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

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	337.470.675	82,95%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	63.189.201	18,72%
Votos a favor	274.234.343	81,26%
Abstenciones	47.131	0,01%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Señalar que dentro de las retribuciones de los consejeros que se recogen en el presente Informe no se han incluido las cantidades percibidas por las opciones ejercidas durante el año 2013 ya que el ejercicio de las opciones asignadas a los consejeros está condicionado al cumplimiento de las "condiciones de ejercicio", que vendrán constituidas por objetivos empresariales, comunes o individuales para cada uno de los beneficiarios durante el "período de devengo". Indicar que para todos los planes de opciones aprobados hasta la fecha el periodo de devengo se fijó en tres años y en dos el plazo de ejercicio. Es por todo ello por lo que no se ha considerado como un concepto a tener en cuenta a la hora de determinar las retribuciones de los consejeros.

Sin embargo, y en aras de una mayor transparencia informamos a continuación de las opciones ejercitadas en el año 2013, identificando de manera individualizada los consejeros que han realizado su derecho y las condiciones del ejercicio:

D. Paolo Vasile: Ejercitó 67.250 derechos de opción sobre 67.250 acciones afectadas correspondientes al Plan 2008, siendo 7,13 euros el precio de ejercicio y obteniendo 25 (m€) de beneficio bruto.

D. Giuseppe Tringali: Ejercitó 67.250 derechos de opción sobre 67.250 acciones afectadas correspondientes al Plan 2008, siendo 7,13 euros el precio de ejercicio y obteniendo 25 (m€) de beneficio bruto.

D. Massimo Musolino: (i) Ejercitó 30.500 derechos de opción sobre 30.500 acciones afectadas correspondientes al Plan 2008, siendo 7,13 euros el precio de ejercicio y obteniendo 11 (m€) de beneficio bruto.

D. Alejandro Echevarría Busquet: Ejercitó 33.625 derechos de opción sobre 33.625 acciones afectadas correspondientes al Plan 2008, siendo 7,13 euros el precio de ejercicio y obteniendo 18 (m€) de beneficio bruto; Ejercitó 16.813 derechos de opción sobre 16.813 acciones afectadas correspondientes al Plan 2009, siendo 5,21 euros el precio de ejercicio y obteniendo 13 (m€) de beneficio bruto; ejercitó 67.250 derechos de opción sobre 67.250 acciones afectadas correspondientes al Plan 2010, siendo 7 euros el precio de ejercicio y obteniendo 134 (m€) de beneficio bruto.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2014.

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

Sí

No