

Informe de Aseguramiento Limitado Independiente referido al
Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2016

MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.

INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE REFERIDO AL INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Al Consejo de Administración 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 de Remuneraciones de los Consejeros de MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A. correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2016, 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 de 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 de Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, entre otras, de las sociedades anónimas cotizadas, modificada por la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, 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 del Informe Anual de 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 de 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 de 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 lo establecido en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (NIEA 3000) (Revisada), "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica", emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB, por sus siglas en inglés) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC, por sus siglas en inglés).

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, los procedimientos realizados han sido los siguientes:

- Lectura y entendimiento de la información preparada por la Sociedad e incluida en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2016 y evaluación de si dicha información aborda la totalidad de los contenidos requeridos por el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, por la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo y por la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la CNMV, en su redacción dada por la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, 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 2016, así como de distintas comunicaciones internas y externas en relación con la adecuación de la información incluida en el Informe Anual de 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 de Remuneraciones de los Consejeros.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión en base a la selección de una muestra, de la información cuantitativa incluida en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 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 2016 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 de Remuneraciones de los Consejeros.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés).

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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 Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A. correspondiente al ejercicio terminado a 31 de diciembre de 2016 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 y la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la CNMV, modificada por la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, 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.

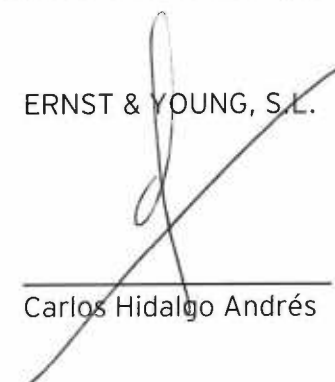
INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

Año 2017 Nº 01/17/20903
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

.....
Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas
.....

ERNST & YOUNG, S.L.



Carlos Hidalgo Andrés

23 de febrero de 2017

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

C.I.F.

A-79075438

DENOMINACIÓN SOCIAL

MEDIASET ESPAÑA COMUNICACION, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CARRETERA DE FUENCARRAL A ALCOBENDAS, 4 MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de los consejeros de la compañía viene regulada en los artículos 37 y 56 de los Estatutos Sociales y 28 del Reglamento del Consejo de Administración de la compañía. En dichos preceptos se establecen cuáles son los órganos competentes para la aprobación o modificación de la política de remuneraciones, los principios en los que se basa, su estructura y finalidad. La normativa está disponible en nuestra página web e invitamos a su lectura ya que la misma ayudará a entender mejor la estructura de la política de remuneraciones de Mediaset España que detallamos en el presente Informe.

En cuanto a los criterios utilizados para determinar la política retributiva de los Consejeros para el ejercicio 2017, se han tenido en cuenta los mismos criterios aplicados en ejercicios anteriores:

- Que los Consejeros perciban una retribución acorde con las responsabilidades que tienen encomendadas y con la dedicación empleada.
- Que resulte incentivante y, por lo tanto, sea susceptible de retener a los profesionales más valiosos.
- Que resulte acorde con la establecida en el mercado por parte de compañías de similar tamaño y actividad.
- Que evite la asunción excesiva de riesgos y la recompensa en caso de 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 relación con la retribución correspondiente a los Consejeros Ejecutivos, en el año 2017 está previsto mantener el mismo esquema seguido en el ejercicio 2016, sin ningún tipo de actualización, sin que tampoco esté previsto ningún aumento de las retribuciones fijas.

Con respecto a la remuneración de los consejeros ejecutivos por sus labores dentro de la compañía, en el 2017 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 2017, 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 un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos de los que se hace depender el devengo y cuantificación de la retribución variable).

Por lo que respecta al resto de Consejeros Ejecutivos, el porcentaje del componente variable de su retribución es del 51 y 56% sobre el componente fijo, y del 32% y 36% de la totalidad de su retribución (partiendo un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos de los que se hace depender el devengo y cuantificación de la retribución variable).

En cuanto a la remuneración del Presidente del Consejo de Administración, que tiene la categoría de consejero externo, está previsto que en el ejercicio 2017 se mantengan los mismos conceptos de retribución, incluidos en el apartado C.1 del presente Informe, de manera que percibirá una cantidad fija y una variable adicional en atención a su especial dedicación.

Al igual que en el ejercicio anterior, durante el 2017 no está previsto conceder nuevos derechos de opción sobre las acciones de Mediaset España a los consejeros.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

En el proceso de definición y aprobación, intervienen diferentes órganos de gestión de la compañía, incluidos sus accionistas.

Este proceso se inicia en el seno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en la que se analizan y aprueban las principales líneas definitorias de las remuneraciones de los Consejeros, y se formula el presente Informe.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está integrada por los siguientes consejeros:

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

Una vez elaborado el Informe y, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.3 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. Al igual que en el año precedente, en 2016 la Compañía consideró oportuno someter a la votación vinculante de sus accionistas el Informe de remuneraciones, al igual que el resto de los puntos del orden del día. El Informe fue aprobado por el 74,62% del capital social.

En el año 2017, está previsto someter a votación vinculante de la Junta el presente Informe.

Hay que señalar que no se han contratado asesores externos en el proceso de elaboración de la política de remuneraciones para los ejercicios 2016 y 2017.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

Siguiendo con lo establecido en las normas de gobierno de Mediaset España, los consejeros tendrán derecho a percibir una cantidad fija y unas dietas de asistencia por su condición de miembros del Consejo de Administración.

En consecuencia, está previsto proponer a la Junta General que se celebrará en el año 2017, la aprobación del importe máximo que Mediaset España pueda satisfacer al conjunto de sus Consejeros en concepto de (i) retribución anual fija y (ii) dietas de asistencia, en la cantidad de 2.500.000 euros a lo largo de cada ejercicio. El límite que se propondrá es el mismo que el fijado en los ejercicios precedentes.

En el supuesto excepcional de que el número de sesiones del Consejo o sus Comisiones a celebrar en un ejercicio determinado, 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 23 de febrero, que a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se proponen establecer en la cantidad de setenta y cinco mil (75.000) euros anuales para cada Consejero como retribución fija, y en cuatro mil (4.000) euros la cuantía a percibir en concepto de dietas por asistencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones, que serán ocho mil (8.000) euros en el caso de los Presidentes. La pertenencia a cualquiera de las Comisiones no tiene asignada una retribución fija específica.

En relación con la retribución correspondiente a los Consejeros Ejecutivos, en el año 2017 está previsto mantener el mismo esquema seguido en el ejercicio 2016, sin ningún tipo de actualización.

Está previsto que se les abone una parte fija, complementada por una parte variable referenciada a los resultados obtenidos en función de los objetivos presupuestarios, que se describe en los siguientes apartados del presente Informe. En cuanto a la cantidad que representa la parte fija de su salario, la misma se mantendrá en línea con lo abonado en el 2016, sin que se prevean cambios importantes a excepción de los comentados en el presente Informe.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Tal y como se ha venido diciendo, los consejeros ejecutivos, por el desempeño de sus labores dentro de la compañía, perciben una retribución integrada, entre otros, por una parte fija y una parte variable.

El sistema de retribución variable se aprueba al inicio de cada año por el Consejo de Administración. Los objetivos establecidos para el Consejero Delegado y Presidente para el año 2017 se fijan sobre las siguientes variables: (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 50%, 25% y 25%. La suma de las ponderaciones es 100%. El resultado de cada objetivo es independiente del resto. En cuanto a los otros dos Consejeros Ejecutivos, tienen fijados los siguientes

objetivos: (i) EBIT consolidado del Grupo (ponderación del 50%), (ii) Free Cash Flow (ponderación del 25%) y (iii) la audiencia acumulada de los canales del Grupo (ponderación del 25%).

En el caso del Consejero Delegado, el Bonus Target para el ejercicio 2017 es de 659.000,00 €/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 2017 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 2016.

En relación 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%, que tienen que haberse logrado para percibir bonus, 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%), que tienen que haberse logrado para percibir bonus, dependiendo la parte restante (16%), de la evaluación del desempeño durante el ejercicio.

Los objetivos del Presidente y del Consejero Delegado son aprobados, tanto cuando en el momento de establecerlos como en la evaluación de la consecución de los objetivos marcados, por el Consejo de Administración. Para ello, con carácter previo, se presentan las propuestas, los resultados logrados y el importe resultante, a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los objetivos de los otros dos Consejeros Ejecutivos se aprueban por el Consejero Delegado, que realiza asimismo la evaluación de la consecución de los mismos, a propuesta de la División de RRHH (en cuanto a si se han logrado o no).

En este sentido, está previsto someter a la aprobación de la Junta General un acuerdo que permita que el Consejero Delegado y Directores Generales la Sociedad y su Grupo puedan percibir parte de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2016 en acciones de la Compañía, de acuerdo con las siguientes condiciones: (i) Voluntariedad: la percepción de la retribución variable en acciones será voluntaria por parte de los beneficiarios; (ii) límite máximo: la cuantía máxima de las acciones a percibir por cada beneficiario es la que resulte de aplicar 12.000 euros al precio medio de cotización de la acción el día de la fecha de entrega; (iii) 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.

No existe ninguna participación en beneficios, ni hay previstas para 2017 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 2017 serían los siguientes; (i) suma de las retribuciones variables en su grado target de un importe de 1.007.107 euros y (ii) la suma de las retribuciones variables en su grado máximo sería de 1.539.924 euros. El abono de las retribuciones variables está prevista para el mes de abril de 2018, una vez aprobadas las cuentas anuales de la sociedad, al igual que viene sucediendo en ejercicios anteriores.

Al igual que en el año 2016, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se va a presentar al Consejo de Administración que se celebrará el 23 de febrero del año en curso, la aprobación de un "sistema de incentivación y fidelización a medio plazo referenciado al valor de cotización de la compañía" aplicable a partir de 2017. Este sistema está destinado a los Consejeros Ejecutivos y a la Alta Dirección de la Compañía y tiene como principales objetivos los siguientes:

- Premiar la sostenibilidad de los resultados de la empresa;
- Mejorar la composición de la retribución;
- Alinear los intereses del "top management" con los accionistas.

Este sistema se nutre anualmente, a partes iguales, de la aportación de cada beneficiario (25% de su bonus target) y una aportación igual a cargo de la empresa, determinando la cantidad que será invertida en la compra de acciones de la empresa y atribuidas al beneficiario.

Tiene una duración de tres años (Rolling) 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.

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 como contraprestación de jubilación, previstos para el ejercicio 2017. 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 es de 50.241 euros.

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

Explique las indemnizaciones

Con respecto a la existencia de cualquier indemnización pactada o pagada en caso de terminación de las funciones como consejero, señalar que existen cláusulas indemnizatorias aplicables a dos Consejeros Ejecutivos en cuanto a su relación laboral, para el supuesto que se produjera cualquier cambio en la actual titularidad/control (directa o indirecta) de la Empresa, 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, percibirán dos anualidades equivalentes a su retribución bruta.

Adicionalmente, D. Massimo Musolino cuenta con el siguiente régimen indemnizatorio:

- a) 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 (ya expuesto en el punto A5 anterior).
- b) Despido procedente o improcedente.: indemnización legal más indemnización del punto a) anterior.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los consejeros ejecutivos de la compañía que desempeñan funciones de alta dirección a la fecha de formulación del presente Informe son los siguientes: D. Paolo Vasile, D. Massimo Musolino y D. Mario Rodríguez Valderas.

El contrato de D. Paolo Vasile es de naturaleza mercantil y está vinculado, en cuanto a su duración y funciones, a su condición de Consejero Delegado de la Compañía, sin que estén previstas condiciones de blindaje o permanencia.

En cuanto a los contratos de los consejeros ejecutivos D. Massimo Musolino y D. Mario Rodríguez Valderas, ambos se rigen por la legislación laboral, no existiendo condiciones especiales, salvo la señalada en el apartado anterior, referidas a las indemnizaciones.

En el caso del Sr. Musolino sí existe una cláusula de exclusividad, que establece la prohibición de concurrencia, así como la prohibición de vincularse a otra empresa, mantener relación laboral o profesional, directa o indirecta, con personas, sociedades y entidades que realicen actividades empresariales o comerciales que estén o puedan estar en competencia con el objeto social de Mediaset, o la concreta actividad realizada por ésta. En cuanto al plazo de preaviso establecido en caso de dimisión se establece en dos (2) meses. En caso de incumplimiento, Mediaset tendrá derecho a deducir de la liquidación de haberes los correspondientes al periodo incumplido. Su contrato incluye asimismo, una cláusula indemnizatoria comentada en el apartado A.6 anterior.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

Al igual que ha sucedido en el año 2016, para el ejercicio 2017 no está prevista ninguna remuneración suplementaria a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

A la fecha de formulación del presente Informe no se han concedido anticipos, créditos o garantías. De concederse alguno con posterioridad a la fecha del presente, se informará de ello puntualmente. Señalar que en el ejercicio 2016 tampoco se abonó ninguna cantidad en concepto de anticipo.

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

Explique las remuneraciones en especie

Para el ejercicio 2017, en curso, se tiene previsto mantener el alcance y principales características de las remuneraciones en especie que los consejeros vayan a percibir.

Las principales características son las siguientes:

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

En el caso del resto de los consejeros ejecutivos: (i) vehículo de empresa; (ii) seguro de vida y accidentes; (iii) seguro médico para él y sus beneficiarios; (iv) ingresos fiscales a cuenta no repercutidos.

En ambos casos tienen escasa relevancia desde el punto de vista económico. El importe de las remuneraciones en especie correspondientes al ejercicio 2016 se recoge en el apartado D.- del presente Informe.

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

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

Como mencionamos en nuestro Informe del ejercicio anterior, los consejeros de Mediaset España no perciben ningún importe retributivo de otra sociedad.

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

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos adicionales a los ya comentados en el presente Informe previstos para el ejercicio 2017.

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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

El Consejo de Administración considera que existe una adecuada relación entre la retribución fija y la retribución variable del Consejero Delegado de la Sociedad, desde el momento en que esta última, en su máxima expresión, puede suponer hasta el 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 que: 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 registrarán 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.

Señalar asimismo, que no se han planteado fórmulas o cláusulas de recobro.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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 2016 el esquema de remuneraciones de los consejeros se ha basado en lo establecido en las normas de gobierno de la Sociedad, incorporando por tanto, los elementos comentados en los apartados anteriores.

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

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

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

Adicionalmente durante el ejercicio 2016, el Consejero Delegado y el Presidente del Consejo de Administración han recibido una gratificación extraordinaria por importe de 100.000 y 50.000 euros respectivamente, con la finalidad de premiar el excelente resultado conseguido en el 2015 y que fue aprobada por el Consejo de Administración de fecha 24 de febrero de 2016. Dicho importe se ha reflejado en el apartado D. 1. "Otros".

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

Hay que señalar que durante el ejercicio 2016 no se ha abonado ninguna indemnización a los consejeros.

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

Como mencionado en nuestro Informe del ejercicio anterior, en el 2016 se aprobó un "sistema de incentivación y fidelización a medio plazo referenciado al valor de cotización de la compañía" aplicable a partir del mencionado ejercicio. Este sistema está destinado a los Consejeros Ejecutivos y a la Alta Dirección de la Compañía y tiene como principales objetivos los siguientes:

- Premiar la sostenibilidad de los resultados de la empresa;
- Mejorar la composición de la retribución;
- Alinear los intereses del "top management" con los accionistas.

Este sistema se nutre anualmente, a partes iguales, de la aportación de cada beneficiario (25% de su bonus target) y una aportación igual a cargo de la empresa, determinando la cantidad que será invertida en la compra de acciones de la empresa y atribuidas al beneficiario.

Tiene una duración de tres años (Rolling) y su devengo se hará depender del cumplimiento de los objetivos presupuestarios establecidos, acumuladamente, para cada uno de los tres años de devengo.

Durante el ejercicio 2016 se han registrado 129.755 euros en la cuenta de pérdidas y ganancias como consecuencia de este sistema al que se han acogido el Presidente, el Consejero Delegado y los otros dos Consejeros Ejecutivos.

El derecho a recibir acciones, estará subordinado en todo caso al mantenimiento de la relación laboral al final de cada trienio.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
PAOLO VASILE	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MASSIMO MUSOLINO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARIO RODRÍGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GIUSEPPE TRINGALI	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALFREDO MESSINA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARCO GIORDANI	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FEDELE CONFALONIERI	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GIULIANI ADREANI	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANGEL DURÁNDEZ ADEVA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
BORJA PRADO EULATE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ RAMÓN ÁLVAREZ-RENDUELES	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

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	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
FEDELE CONFALONIERI	0	75	64	0	0	0	0	0	139	123

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 2016	Total año 2015
GIUSEPPE TRINGALI	0	75	24	0	0	0	0	0	99	99
MASSIMO MUSOLINO	487	75	24	216	0	0	0	47	849	833
MARIO RODRÍGUEZ	336	75	24	177	0	0	0	37	649	631
ALFREDO MESSINA	0	75	32	0	0	0	0	0	107	103
MARCO GIORDANI	0	75	44	0	0	0	0	0	119	119
GIULIANI ADREANI	0	75	64	0	0	0	0	0	139	139
ANGEL DURÁNDEZ ADEVA	0	75	64	0	0	0	0	0	139	139
BORJA PRADO EULATE	0	75	36	0	0	0	0	0	111	115
JOSÉ RAMÓN ÁLVAREZ-RENDUELES	0	75	68	0	0	0	0	0	143	147
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	0	75	20	0	0	0	0	0	95	95
ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	0	75	80	184	0	0	0	685	1.024	1.027
PAOLO VASILE	930	75	40	593	0	0	0	119	1.757	1.854

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

PAOLO VASILE plan 2011												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016						Opciones asignadas durante el ejercicio 2016					
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		
27/07/2011	67.250	67.250	5,83	Ejercitables desde el 27/07/2014 al 26/07/2016			0	0	0,00	N/A		
Condiciones: N/A												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	5,83	67.250	67.250	321	0	0	0	0,00	N/A	
Otros requisitos de ejercicio: N/A												

MASSIMO MUSOLINO Plan 2011												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016						Opciones asignadas durante el ejercicio 2016					
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		
27/07/2011	30.500	30.500	5,83	Ejercitables desde el 27/07/2014 al 26/07/2016			0	0	0,00	N/A		
Condiciones: N/A												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	5,83	30.500	30.500	145	0	0	0	0,00	N/A	
Otros requisitos de ejercicio: N/A												

MARIO RODRÍGUEZ
Plan 2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/07/2011	24.400	24.400	5,83	Ejercitables desde el 27/07/2014 al 26/07/2016	0	0	0,00	N/A			
Condiciones: N/A											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	5,83	24.400	24.400	141	0	0	0	0,00	N/A
Otros requisitos de ejercicio: N/A											

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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
9	8	N/A	N/A

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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
5	6	N/A	N/A

MARIO RODRÍGUEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

MARIO RODRÍGUEZ			
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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
2	2	N/A	N/A

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 2016	Total año 2015
ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET			
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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	N/A	N/A

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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	1.024	0	0	1.024	0	0	0	0	1.024	1.027	0
PAOLO VASILE	1.757	0	321	2.078	0	0	0	0	2.078	2.554	0
FEDELE CONFALONIERI	139	0	0	139	0	0	0	0	139	123	0
GIUSEPPE TRINGALI	99	0	0	99	0	0	0	0	99	99	0
MASSIMO MUSOLINO	849	0	145	994	0	0	0	0	994	1.150	0
MARIO RODRÍGUEZ	649	0	141	790	0	0	0	0	790	818	0
ALFREDO MESSINA	107	0	0	107	0	0	0	0	107	103	0
MARCO GIORDANI	119	0	0	119	0	0	0	0	119	119	0
GIULIANI ADREANI	139	0	0	139	0	0	0	0	139	139	0
ANGEL DURÁNDEZ ADEVA	139	0	0	139	0	0	0	0	139	139	0
BORJA PRADO EULATE	111	0	0	111	0	0	0	0	111	115	0
JOSÉ RAMÓN ÁLVAREZ-RENDUELES	143	0	0	143	0	0	0	0	143	147	0
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	95	0	0	95	0	0	0	0	95	95	0
TOTAL	5.370	0	607	5.977	0	0	0	0	5.977	6.628	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 45% de la retribución total a percibir por el Consejero Delegado, se hace depender de la consecución de tres objetivos que expresan claramente 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	270.922.682	73,99%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	57.791.769	21,33%
Votos a favor	202.158.365	74,62%
Abstenciones	10.972.548	4,05%

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.

Apartado D. 3

Mencionar que en el cómputo del total de votos emitidos, se han incluido los votos en blanco, que son 2.810 votos.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2017.

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

Sí

No