
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A-79075438]

Denominación Social:

[**MEDIASET ESPAÑA COMUNICACION, S.A.**]

Domicilio social:

[CARRETERA DE FUENCARRAL A ALCOBENDAS, 4 MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

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 su finalidad.

De acuerdo con los principios que rigen la gestión de Mediaset España, y conforme a lo previsto en el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración y en las mejores prácticas de gobierno corporativo, la política de remuneraciones deberá ser:

- Acorde con las responsabilidades encomendadas y con la dedicación empleada.
- Incentivante y, por lo tanto, susceptible de atraer y retener a los profesionales más valiosos, retribuyendo la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija.
- Relacionada, en cada momento, con la importancia de la Sociedad en el entorno empresarial y con su situación económica.
- Proporcionada con los estándares del mercado de empresas de características similares.
- Orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Con las cautelas necesarias para evitar una excesiva asunción de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

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

En el proceso de definición y aprobación, intervienen diferentes órganos de gestión de la compañía, incluidos sus accionistas. Este proceso se inicia en el seno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en la que se analizan y aprueban las principales líneas definitorias de las remuneraciones de los Consejeros, y se formula tanto el presente Informe como la política retributiva de los consejeros, en su caso.

Una vez elaborado el Informe y, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.3 de los Estatutos Sociales, es el Consejo de Administración el que tiene atribuida la competencia de aprobar la Política de remuneraciones de sus miembros que se someterá a la aprobación de la Junta General.

Finalmente son los propios accionistas de Mediaset España los que valoran y deciden sobre el esquema y forma de retribuir a los consejeros de la compañía a través de la Junta General.

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

Siguiendo con las normas de gobierno, el esquema de la remuneración de los consejeros de Mediaset España es el siguiente:

Los Consejeros, en su condición de miembros del Consejo de Administración, tendrán derecho a percibir una retribución de la Sociedad que consistirá en una cantidad anual fija y en dietas de asistencia. En el caso de los Presidentes del Consejo de Administración, y de las Comisiones Ejecutiva, de Auditoría y Cumplimiento, y de Nombramientos y Retribuciones, las dietas de asistencia serán más elevadas.

La remuneración de los consejeros no prevé la concesión de créditos, ni anticipos ni garantías; de igual manera no se prevé su participación en sistemas de previsión social, ni indemnizaciones por la terminación de su vinculación con la Sociedad, salvo en los casos de los consejeros ejecutivos. De igual forma, no perciben retribución alguna por su pertenencia a otros Consejos de Administración de sociedades del Grupo.

Con respecto a la remuneración de los consejeros delegados por el desarrollo de funciones delegadas o ejecutivas en la Sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 56.2 de los Estatutos Sociales y según lo previsto en sus respectivos contratos aprobados por el Consejo de Administración, los conceptos retributivos que tienen derecho a percibir son los siguientes:

- (i) Una parte fija anual adecuada a los servicios y responsabilidades delegadas o ejecutivas asumidas que comprende una retribución fija dineraria y otra en especie por conceptos habituales y propios del equipo directivo de la sociedad.
- (ii) Una parte variable anual correlacionada a indicadores de rendimiento del Consejero y de la Sociedad, referenciada en este último caso a objetivos presupuestarios.
- (iii) Sistema de incentivación y fidelización a medio plazo referenciado al valor de cotización.
- (iv) Una parte asistencial.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Como se ha mencionado, a los consejeros delegados por sus labores dentro de la compañía, en el 2023 se les abonará una parte fija, complementada por una parte variable referenciada a los resultados obtenidos en función de los objetivos presupuestarios establecidos. 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 2023, particularmente en lo que se refiere a las siguientes tres variables: (i) ingresos publicitarios bruto, (ii) EBIT consolidado y (iii) free cash flow.

Si la retribución variable de los consejeros delegados constituye respectivamente el 66% y el 36% de la retribución fija y el 40% y 24% respectivamente de la totalidad de su retribución (partiendo de nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos de los que se hace depender el devengo y cuantificación de la retribución variable).

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 45% de la retribución total que puede devengarse en su favor, incluidos todos los conceptos.

Entendemos que este ratio satisface plenamente los objetivos de proporcionalidad, conservación e incentivación que, como hemos señalado en epígrafes precedentes, debe cumplir el sistema de retribución variable.

Por último, señalar que para la determinación de la retribución variable se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren los resultados de la Sociedad.

El pago de la retribución variable de los consejeros delegados se difiere cuatro meses desde el cierre del año, tras la aplicación de los procedimientos internos de comprobación del cumplimiento de las condiciones de rendimiento previamente establecidas y, en cualquier caso,

previa aprobación por la Junta General; el procedimiento de verificación del cumplimiento de dichos objetivos se realiza tras el cierre del ejercicio social, conforme al siguiente procedimiento:

En los tres meses siguientes al cierre del ejercicio social, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su caso, al tiempo de procederse a la formulación de las cuentas anuales del ejercicio anterior, realiza la evaluación del cumplimiento de los objetivos aprobados; siendo necesario, por tanto, que el ejercicio anual evaluado haya sido cerrado y auditadas y formuladas las cuentas anuales.

Adicionalmente, y una vez verificado el cumplimiento de las condiciones de rendimiento previamente establecidas, el pago efectivo de la retribución variable no se produce hasta el cuarto mes desde el cierre del ejercicio social, una vez aprobadas las cuentas anuales por la Junta General, lo que permite a la Sociedad detectar cualquier posible incumplimiento o irregularidad, no llegando en tal caso a realizarse el pago de las remuneraciones variables.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Está previsto que los consejeros devenguen, en su condición de tales, una retribución fija por importe de 75 mil euros anuales, esta retribución fija se verá complementada por unas dietas por asistencia a las reuniones del consejo de administración y de las comisiones por importe de 4 mil euros por cada reunión, que serán de 8 mil euros para el caso de los presidentes del consejo de administración y de cada comisión.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Los consejeros ejecutivos en su condición de directivos de la Sociedad percibirán una retribución fija dineraria establecida en los respectivos contratos, adecuada a las funciones y responsabilidades atribuidas que en cada caso tienen atribuidas.

Esta retribución fija será la siguiente:

D. Alessandro Salem: 987.615,00 euros.
D. Massimo Musolino: 640.048,00 euros.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Para el ejercicio 2023, 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:

En el caso de uno de los consejeros delegados: (i) vehículo de empresa; (ii) vivienda en España (Madrid); (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 otro Consejero Delegado: (i) vehículo de empresa; (ii) viajes a Italia para él y su familia; (iii) seguro de vida y accidentes; (iv) seguro médico para él y sus beneficiarios; (v) 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 2023 se prevé que ascienda a menos de cien mil euros.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.

Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Tal y como se ha venido indicando, 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, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones. Los objetivos para el año 2023 se fijan sobre los siguientes parámetros: (i) ingresos publicitarios, (ii) EBIT consolidado del grupo y (iii) Free Cash Flow. A cada uno de los objetivos se le asigna una ponderación, respectivamente, del 20%, 50% y 30%. La suma de las ponderaciones es 100%. El resultado de cada objetivo es independiente del resto.

El "Bonus Target" de los Consejeros Delegados para el ejercicio 2023 es de 650.000 y de 230.118,75 €/año respectivamente (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%).

La aprobación y evaluación de los objetivos del Consejero Delegado se realiza por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Para ello, y con carácter previo, se presentan las propuestas, los resultados logrados y el importe resultante a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En todo caso, para la determinación de la retribución variable se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren los resultados de la Sociedad.

En lo que respecta al plazo de pago y técnicas para poder determinar el grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros, nos referimos a lo comentado en este mismo apartado A.1.

No existe ninguna participación en beneficios, ni hay previstas para 2023 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 2023 serían los siguientes; (i) suma de las retribuciones variables en su grado "target" de un importe de 880.118,75 euros y (ii) la suma de las retribuciones variables en su grado máximo sería de 1.144.154,37 euros. El abono de las retribuciones variables está prevista para el mes de abril de 2024, una vez aprobadas las cuentas anuales de la sociedad, al igual que viene sucediendo en ejercicios anteriores.

Los criterios considerados en las retribuciones variables son únicamente de contenido económico relacionados principalmente con la generación de valor y rentabilidad al accionista. El control y supervisión de su cumplimiento se realiza por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración, encargado de la formulación de las cuentas anuales de cada ejercicio.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No existen sistemas de ahorro a largo plazo como contraprestación de jubilación, previstos para el ejercicio 2023. Indicar que, como resultado de los acuerdos contractuales suscritos por el Consejero Delegado, D. Massimo Musolino, se efectúa una provisión anual consistente en una décimo treceava parte de la suma de la retribución fija y variable anual, actualizada con referencia al IPC anual, que se haría efectiva en el momento en que dicho Consejero causara baja en la compañía. Su coste anual para 2023 es de 69.570,55 euros.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no

concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

D. Massimo Musolino para el supuesto que se produjera cualquier cambio en la actual titularidad/control (directa o indirecta) de Mediaset España, y para los casos de despido improcedente, despido colectivo, u objetivo, extinción por parte del consejero ejecutivo por las causas previstas en los artículos 39, 40, 41, y 50 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir, adicionalmente a la indemnización laboral correspondiente, dos anualidades de su retribución bruta anual.

Adicionalmente, cuenta con el siguiente régimen indemnizatorio:

Extinción por baja voluntaria. Devengo por año: salario fijo y variable anual dividido entre 13,5, siendo la compensación total la suma de las cantidades correspondientes a los años de trabajo.

Despido procedente o improcedente: indemnización legal más indemnización del punto (i) anterior.

Pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual, permanencia o fidelización: Ninguno de los contratos de los consejeros ejecutivos contemplan obligaciones de permanencia o de no concurrencia post-contractual.

Sin perjuicio de que el deber de lealtad impide a cualquier consejero desarrollar actividades por cuenta propia o ajena que entrañen competencia efectiva, actual o potencial, con la Sociedad, el contrato del Sr. Musolino, por referencia a su condición de directivo, contiene una cláusula de exclusividad que establece la prohibición de concurrencia, así como la prohibición de vincularse a otra empresa, mantener relación laboral o profesional, directa o indirecta, con personas, sociedades y entidades que realicen actividades empresariales o comerciales que estén o puedan estar en competencia con el objeto social de Mediaset España, o la concreta actividad realizada por ésta, previéndose que en caso de incumplimiento, Mediaset España tendrá derecho a deducir de la liquidación de haberes los correspondientes al periodo incumplido.

En relación con D. Paolo Vasile, consejero delegado hasta el 31 de diciembre de 2022, véase la nota en el punto D.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los contratos de D. Alessandro Salem y de D. Massimo Musolino son de naturaleza mercantil y están vinculados, 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.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Al igual que ha sucedido en el año 2022, para el ejercicio 2023 no está prevista ninguna remuneración suplementaria a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

A la fecha de formulación del presente Informe no se han concedido anticipos, créditos o garantías. De concederse alguno con posterioridad a la fecha del presente, se informará de ello puntualmente. Señalar que en el ejercicio 2022 tampoco se abonó ninguna cantidad en concepto de anticipo.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen otros conceptos retributivos adicionales a los ya comentados en el presente Informe previstos para el ejercicio 2023.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La sociedad analizará y preparará las modificaciones que sean oportunas en la política de remuneraciones de los consejeros para adaptarla a los nuevos nombramientos producidos en el consejo de administración y que entraron en vigor el 1 de enero de 2023.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

https://www.mediaset.es/inversores/es/Politicar_Corporativas.html

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El voto de los accionistas sobre el informe anual de remuneraciones es importante para la compañía, habiéndose aprobado en las últimas de juntas generales accionistas con mayoría de votos a favor

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

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

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

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

- D. Cristina Garmendia Mendizábal - Presidente - independiente
- D. Consuelo Crespo Bofill - independiente
- D. Fedele Confalonieri - dominical.
- D. Niccoló Querci - dominical.

Una vez elaborada y efectuada la propuesta por parte de la comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 España los que valoran y deciden sobre el esquema y forma de retribuir a los consejeros de la compañía a través de la Junta General.

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

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han producido.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

El Consejo de Administración considera que existe una adecuada relación entre la retribución fija y la retribución variable de los Consejeros Delegados de la Sociedad, desde el momento en que esta última, en su máxima expresión, puede suponer hasta el 46% y el 29% respectivamente, 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 a la existencia de políticas para la evitación o resolución de situaciones conflictivas 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:

- Utilizar el nombre de la Sociedad o invocar su condición de Consejero para incluir indebidamente en la realización de operaciones privadas.
- Hacer uso de los activos sociales, incluida la información confidencial de la Sociedad, con fines privados;
- 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;
- 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;
- 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;

- 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 del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la Sociedad.

En todo caso, los Consejeros deberán comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la Sociedad. Las situaciones de conflicto de interés en que incurran los Consejeros serán objeto de información en la memoria.

Por su parte, el Código Ético de Mediaset España y su Grupo de Sociedades dispone que: "Se considerará conflicto de interés todas aquellas situaciones en las que los intereses de las personas vinculadas con el Grupo Mediaset pudieran llegar a ser, de forma directa o indirecta, distintos u opuestos a los intereses de las sociedades integrantes del Grupo, y ya sea por razones personales, profesionales, empresariales o de cualquier otra índole; debiéndose estar, a este respecto, a lo regulado en este documento y, además, en el "Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores".

Este último documento citado, prevé lo siguiente en relación con los conflictos de interés: "Las personas afectadas, a excepción de los Administradores de la Sociedad, que se regirán en esta materia por lo dispuesto en el reglamento del Consejo de Administración, están obligadas a informar sobre los posibles conflictos de intereses. Se considerará conflicto de intereses toda situación en la que entre (o pudiera entrar) en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Sociedad, de las sociedades integradas en el Grupo Mediaset y el interés personal de la Persona Afectada a este Reglamento Interno de Conducta. Existirá interés personal cuando el asunto le afecte a ella o a una persona estrechamente vinculada con ella."

Indicar por último, que tanto los objetivos del Consejero Delegado como los de la Alta Dirección y resto de directivos de Mediaset España están alineados con los objetivos estratégicos de la compañía. Éstos últimos son compartidos por todos los directivos y son fijados anualmente con el fin de perseguir acciones que reduzcan posibles amenazas y tienen en cuenta los intereses de Mediaset y de sus accionistas.

Adicionalmente a lo anterior, cada directivo tiene unos objetivos individuales que deben aportar valor a la empresa y que ayuden a la consecución y/o al afianzamiento de los objetivos estratégicos de empresa.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada en el ejercicio cumple con el esquema de los conceptos incluidos en la política de retribución vigente hasta el año 2024.

Así, las cantidades recibidas que se detallan en el apartado C.- del presente Informe, corresponden a los conceptos incluidos en dicha política:

1.- Remuneración aplicable a los consejeros en su condición de tales.

Los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales tendrán derecho a percibir una retribución de la Sociedad que consistirá en una cantidad fija anual y en dietas de asistencia. En el caso de los Presidentes de las Comisiones del Consejo, las dietas de asistencia serán más elevadas en base a la dedicación ligada al ejercicio de dicho cargo.

A su vez y conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales, el Presidente del Consejo de Administración, recibirá una retribución complementaria en atención a la especial dedicación que exige el cargo y que será aprobada por el Consejo de Administración.

El importe anual máximo de las cantidades que pueda satisfacer la Sociedad a los consejeros en su condición de tales será fijado por la Junta General y se recoge en la Política de Remuneraciones de conformidad con lo establecido en el artículo 529 septdecies.1 LSC, correspondiendo al Consejo de Administración la fijación exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los distintos consejeros en consideración a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

2.- Sistema retributivo aplicable a los Consejeros ejecutivos.

Los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas dentro de la Sociedad tendrán derecho a percibir una retribución por la prestación de dichas funciones, integrada por una parte fija adecuada a los servicios y responsabilidades asumidas, una parte variable vinculada a indicadores de rendimiento del consejero o de la Sociedad, y una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguros oportunos,

estableciéndose en la Política de remuneraciones que se somete a la Junta General el importe máximo de la cantidad que la Sociedad puede satisfacer a los Consejeros ejecutivos como parte variable.

En particular, y tal y como se detalla en la Política, de conformidad con lo establecido en el artículo 56.2 de los Estatutos Sociales y según lo previsto en sus respectivos contratos, los conceptos retributivos variables aplicables, consisten en una retribución variable referenciada a la consecución de objetivos presupuestarios y una evaluación de su desempeño individual.

Los criterios para la remuneración del ejercicio 2022 son iguales a los previstos para el 2023, explicados en el apartado A1 anterior.

Los resultados de la compañía han sido tenidos en cuenta para el devengo de los importes variables, tanto anuales, como a medio plazo, dependiendo su abono de la consecución de ciertos objetivos: EBIT, Free Cash Flow, ingresos publicitarios, resultado neto.

La vinculación de dichos derechos retributivos a la consecución de los objetivos señalados, asegura la contribución de la remuneración a la consecución de los resultados a corto y largo plazo.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	230.676.262	0,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	44.661.188	19,36
Votos a favor	185.964.825	80,62
Votos en blanco	5.000	0,00
Abstenciones	45.249	0,02

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Siguiendo con lo establecido en los Estatutos Sociales, la Junta General Ordinaria de la Sociedad en el ejercicio 2022 acordó, al aprobar la política retributiva correspondiente a los ejercicios 2021 a 2024, fijar el importe máximo que la Sociedad puede satisfacer al conjunto de sus Consejeros en concepto de (i) retribución anual fija y (ii) dietas de asistencia, en la cantidad de 2.500.000 euros a lo largo de cada ejercicio; previendo que, en el supuesto excepcional de que el número de sesiones del Consejo o sus Comisiones a celebrar en un ejercicio determinado llegasen a alcanzar la cifra máxima señalada, las restantes sesiones del Consejo o sus Comisiones que se celebren dentro de dicho ejercicio no generarán el derecho a percibir dietas

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

La determinación de los sueldos devengados durante el ejercicio 2022 por los consejeros ejecutivos y las variaciones con respecto al ejercicio 2021 han sido las que se indican a continuación:

(i) Parte fija del salario: respecto del año 2021 se mantuvo sin incremento en el caso del Consejero Delegado y de los consejeros D. Massimo Musolino y D. Mario Rodríguez, según se detalla más abajo.

(ii) Parte variable del salario: respecto del año 2021 no se han incrementado los porcentajes sobre el salario fijo, que determinan la cuantía de los Bonus, o el importe del Bonus Target, y sistema de cálculo, en el caso del Consejero Delegado.

(iii) Salario en especie: no se ha variado respecto del ejercicio 2021, salvo en el caso de D. Massimo Musolino, al que se le asignó una partida de viajes de ida y vuelta a Italia para él y su círculo familiar (hijos).

Durante el año 2022 la evolución de los sueldos devengados por los Consejeros ejecutivos, por el desempeño de las funciones de dirección, en relación con el año 2021, ha sido la siguiente:

- D. Paolo Vasile: su sueldo no ha experimentado variación respecto del año anterior.
- D. Massimo Musolino: su sueldo no ha experimentado variación respecto del año anterior.
- D. Mario Rodríguez: su sueldo no ha experimentado variación respecto del año anterior.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Tal y como ya se ha indicado, respecto del ejercicio 2022, el sistema de retribución variable se vincula a la consecución de una serie de objetivos fijados por el Consejo de Administración. Los objetivos para el año 2022 fueron referidos a: (i) ingresos publicitarios brutos, (ii) EBIT consolidado del grupo y (iii) Free Cash Flow. En el caso de dos de los consejeros ejecutivos, también Directores Generales, se incluyó un objetivo de audiencia acumulada en relación con la competencia.

En el caso del Consejero Delegado, el bonus target para el ejercicio 2022 fue de 659.000 €/año (para un nivel de cumplimiento de objetivos del 100%). No habiéndose superado al finalizar el año dicho nivel de cumplimiento.

En cuanto a D. Massimo Musolino, el sistema de retribución variable previsto para el año 2022 permitía una consecución máxima del 51% de la retribución fija. El 17% depende de objetivos individuales, otro tanto de objetivos de empresa, 17%, (cuya consecución es condición para el devengo de la retribución variable), dependiendo la parte restante, 17%, de la evaluación del desempeño durante el ejercicio.

Para D. Mario Rodríguez se previó un sistema de retribución variable que permitía una consecución máxima del 56% de la retribución fija. Un 20% dependiente de objetivos individuales, otro tanto de objetivos de empresa (20% cuya consecución es condición para el devengo de la retribución variable), dependiendo la parte restante (16%), de la evaluación del desempeño durante el ejercicio.

La aprobación y evaluación de los objetivos del Consejero Delegado y del Presidente se realizó por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los objetivos de los otros dos consejeros ejecutivos se establecieron por el Consejero Delegado, quién asimismo realiza la evaluación de la consecución de los mismos, a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos.

El pago de la retribución variable se difiere cuatro meses desde el cierre del año, tras la aplicación de los procedimientos internos de comprobación del cumplimiento de las condiciones de rendimiento previamente establecidas y, en cualquier caso, previa aprobación por la Junta General.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

No se asignaron componentes variables a largo plazo durante el ejercicio 2022.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha producido ninguna reducción o reclamación de ningún componente variable devengado.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

En el sistema retributivo de los consejeros no existen planes de ahorro a largo plazo. No obstante, uno de los Consejeros ejecutivos mantiene un sistema que implica una aportación por parte de la empresa al sistema de pensiones suscrito por el Consejero, con un coste económico de 8.505,66 euros en 2022.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

El Presidente del Consejo de Administración en el inicio del ejercicio 2022, D. Alejandro Echevarría Busquet, anunció su decisión de no continuar perteneciendo al Consejo de Administración al término de su mandato, coincidiendo con Junta General Ordinaria de Accionistas de la sociedad. La Compañía aprobó la concesión de una gratificación extraordinaria, por importe de dos millones de euros, para reconocer y premiar la gestión del Sr. Echevarría como Presidente, cargo que ostentó durante 26 años.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones

principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones significativas en los contratos de los consejeros ejecutivos con funciones de alta dirección.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No se han producido remuneraciones suplementarias a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No se han producido retribuciones derivadas de anticipos, créditos o garantías ni obligaciones asumidas a título de garantía.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Se han devengado la siguiente remuneración en especie a favor de los consejeros que se indican a continuación:

D. Paolo Vasile, devengada una remuneración en especie por valor de 56.808,41€, por los conceptos de seguro de vida y accidentes, seguro médico, vehículo, vivienda, y cesta o regalo de Navidad.

D. Massimo Musolino, devengada una remuneración en especie por valor de 33.797,51€, por los conceptos de seguro de vida, seguro médico, vehículo, viajes a Italia de ida y vuelta, y cesta o regalo de Navidad.

D. Mario Rodríguez, devengada una remuneración en especie por valor de 20.385,69€, por los conceptos de seguro de vida, seguro médico, vehículo, y cesta o regalo de Navidad.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No se han devengado remuneraciones a los consejeros por este concepto.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

Liquidación en metálico de un Plan trienal de retribución diferida, basado en acciones, de los años 2019-2021, por los siguientes importes:

Paolo Vasile: 230 miles de euros Alejandro Echevarría: 105 miles de euros Massimo Musolino: 38 miles de euros Mario Rodríguez: 33 miles de euros

Abono de gratificaciones en 2022:

Paolo Vasile: 30 miles de euros Alejandro Echevarría: 9 miles de euros

Massimo Musolino: 37 miles de euros
Mario Rodríguez: 37 miles de euros

Ingreso fiscal a cuenta no repercutido (derivado de la retribución en especie):
Paolo Vasile: 11 miles de euros
Massimo Musolino: 11 miles de euros
Mario Rodríguez: 8 miles de euros

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 30/04/2022
Don FEDELE CONFALONIERI	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MARCO GIORDANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don PAOLO VASILE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don BORJA PRADO EULATE	Presidente Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MASSIMO MUSOLINO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don NICCOLÒ QUERCI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña GINA NIERI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	23	32		194					249	3.071
Don FEDELE CONFALONIERI	75	80							155	139
Don MARCO GIORDANI	75	80							155	143
Don PAOLO VASILE	75	60		929	765			14	1.843	1.927
Don BORJA PRADO EULATE	75	104		1.389				3	1.571	119
Don MASSIMO MUSOLINO	75	52		548	215			39	929	953
Don NICCOLÓ QUERCI	75	68							143	127
Doña GINA NIERI	75	52							127	115
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	75	52		398	189			8	722	761
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	75	80							155	163
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	75	104							179	147
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	75	108							183	159

Observaciones

[

]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FEDELE CONFALONIERI	Plan							0,00				
Don MARCO GIORDANI	Plan							0,00				
Don PAOLO VASILE	Plan 1	72.529	72.529					0,00			72.529	72.529
Don BORJA PRADO EULATE	Plan							0,00				
Don MASSIMO MUSOLINO	Plan 1	11.972	11.972					0,00			11.972	11.972
Don NICCOLÓ QUERCI	Plan							0,00				
Doña GINA NIERI	Plan							0,00				
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Plan 1	10.517	10.517					0,00			10.517	10.517
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	
Don FEDELE CONFALONIERI	
Don MARCO GIORDANI	
Don PAOLO VASILE	
Don BORJA PRADO EULATE	
Don MASSIMO MUSOLINO	
Don NICCOLÓ QUERCI	
Doña GINA NIERI	
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET								
Don FEDELE CONFALONIERI								
Don MARCO GIORDANI								
Don PAOLO VASILE								
Don BORJA PRADO EULATE								
Don MASSIMO MUSOLINO								
Don NICCOLÓ QUERCI								
Doña GINA NIERI								
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS								
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	Concepto	
Don FEDELE CONFALONIERI	Concepto	
Don MARCO GIORDANI	Concepto	
Don PAOLO VASILE	Ingreso a cuenta retribución en especie	14
Don BORJA PRADO EULATE	Ingreso a cuenta retribución en especie	3
Don MASSIMO MUSOLINO	Ingreso a cuenta retribución en especie	39
Don NICCOLÓ QUERCI	Concepto	
Doña GINA NIERI	Concepto	
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Ingreso a cuenta retribución en especie	8
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Concepto	

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET										
Don FEDELE CONFALONIERI										
Don MARCO GIORDANI										
Don PAOLO VASILE										
Don BORJA PRADO EULATE										
Don MASSIMO MUSOLINO										
Don NICCOLÓ QUERCI										
Doña GINA NIERI										
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS										
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO										
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL										
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL										

Observaciones

[

]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	Plan							0,00				
Don FEDELE CONFALONIERI	Plan							0,00				
Don MARCO GIORDANI	Plan							0,00				
Don PAOLO VASILE	Plan							0,00				
Don BORJA PRADO EULATE	Plan							0,00				
Don MASSIMO MUSOLINO	Plan							0,00				
Don NICCOLÒ QUERCI	Plan							0,00				
Doña GINA NIERI	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Plan							0,00				
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	
Don FEDELE CONFALONIERI	
Don MARCO GIORDANI	
Don PAOLO VASILE	
Don BORJA PRADO EULATE	
Don MASSIMO MUSOLINO	
Don NICCOLÓ QUERCI	
Doña GINA NIERI	
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET								
Don FEDELE CONFALONIERI								
Don MARCO GIORDANI								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don PAOLO VASILE								
Don BORJA PRADO EULATE								
Don MASSIMO MUSOLINO								
Don NICCOLÓ QUERCI								
Doña GINA NIERI								
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS								
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	Concepto	
Don FEDELE CONFALONIERI	Concepto	
Don MARCO GIORDANI	Concepto	
Don PAOLO VASILE	Concepto	
Don BORJA PRADO EULATE	Concepto	
Don MASSIMO MUSOLINO	Concepto	
Don NICCOLÓ QUERCI	Concepto	
Doña GINA NIERI	Concepto	
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Concepto	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Concepto	

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	249				249						249
Don FEDELE CONFALONIERI	155				155						155
Don MARCO GIORDANI	155				155						155
Don PAOLO VASILE	1.843				1.843						1.843
Don BORJA PRADO EULATE	1.571				1.571						1.571
Don MASSIMO MUSOLINO	929				929						929
Don NICCOLÓ QUERCI	143				143						143
Doña GINA NIERI	127				127						127
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	722				722						722
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	155				155						155
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	179				179						179

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	183				183						183
TOTAL	6.411				6.411						6.411

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don MASSIMO MUSOLINO	929	-2,52	953	-2,26	975	0,41	971	8,86	892
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	722	-5,12	761	-2,93	784	-1,38	795	15,38	689
Don PAOLO VASILE	1.843	-4,36	1.927	1,31	1.902	13,01	1.683	-1,17	1.703

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros externos									
Don NICCOLÓ QUERCI	143	12,60	127	10,43	115	-6,50	123	68,49	73
Doña GINA NIERI	127	10,43	115	13,86	101	-9,01	111	60,87	69
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	155	-4,91	163	15,60	141	-15,57	167	20,14	139
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	179	21,77	147	15,75	127	-3,05	131	37,89	95
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	249	-91,89	3.071	199,61	1.025	2,19	1.003	1,62	987
Don FEDELE CONFALONIERI	155	11,51	139	0,00	139	-7,95	151	15,27	131
Don MARCO GIORDANI	155	8,39	143	16,26	123	-13,99	143	20,17	119
Don BORJA PRADO EULATE	1.570	n.s	119	13,33	105	-14,63	123	78,26	69
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	183	15,09	159	8,16	147	0,00	147	8,89	135
Resultados consolidados de la sociedad									
	180.000	-1,55	182.829	1,01	180.997	-15,33	213.762	6,71	200.326
Remuneración media de los empleados									
	59	1,72	58	3,57	56	5,66	53	8,16	49

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

La Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el pasado 20 de abril de 2022, adoptó, entre otros acuerdos, reelegir como Consejeros a todos los integrantes del Consejo de Administración de la Sociedad (excepto al Sr. D. Alejandro Echevarría Busquet), incluido D. Paolo Vasile, por el plazo estatutario de cuatro años.

En la reunión de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones de la Sociedad, celebrada acto seguido con esa misma fecha, se acordó por unanimidad proponer al Consejo de Administración (i) la reelección y nombramiento del Sr. Vasile como Consejero Delegado solidario de la Sociedad por un periodo de cuatro años y la delegación en su favor de todas las facultades legal y estatutariamente delegables; y (ii) la prórroga del contrato suscrito con el Sr. Vasile, en su condición de Consejero Delegado, por dicho plazo.

Se puso de manifiesto que el Sr. Vasile se encuentra cercano a cumplir setenta años, y ante la eventualidad de que éste pudiera ser su último mandato, se consideró oportuno reconocer en su favor una compensación por finalización de su cargo que premie y reconozca la magnífica gestión realizada durante casi 23 años al frente de la Sociedad, realizándose un somero repaso de los principales hitos que han marcado su mandato. Entre otros:

- La exitosa salida a bolsa de la Compañía en el año 2004, su permanencia en el Ibex 35 hasta no hace demasiado tiempo y la evolución bursátil del título Mediaset en ese periodo.
- Los beneficios generados por la Sociedad durante los últimos estos 22 años, superiores a 3.600 millones de euros.
- La adquisición de Cuatro y la conversión de la antigua GESTEVISION TELECINCO en una grupo audiovisual multimedia con un papel preponderante en la producción y emisión de contenidos audiovisuales.
- El exitoso tránsito realizado de la tecnología televisiva analógica a la digital, convirtiendo una Sociedad mono-canal en un Sociedad con 7 canales de televisión terrestre digital. Etc.

Con base en todo ello, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones acordó unánimemente proponer al Consejo de Administración la inclusión en el contrato con el Sr. Vasile de una nueva cláusula que reconociera en su favor una compensación por finalización de su mandato como Consejero Delegado equivalente a tres (3) anualidades de la retribución que hubiera percibido durante el último año de vigencia del citado contrato, no inferior a seis millones de euros, considerándose ésta justa, proporcionada y merecida.

En la reunión del Consejo de Administración de la Sociedad, celebrada, acto seguido, con presencia de todos sus miembros (excepto la del Sr. Vasile, que se ausentó momentáneamente de la reunión al abordarse las cuestiones a él referentes), una vez oída la propuesta efectuada por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, tuvo lugar un breve debate en el que todos los Consejeros convinieron en la idoneidad del Sr. Vasile para seguir desempeñando, como hasta el momento, el cargo de Consejero Delegado de la Sociedad, así como en la procedencia del resto de propuestas efectuadas al respecto por la Comisión, por lo que el Consejo de Administración acordó unánimemente aprobar todas y cada una de ellas, antes reproducidas.

Hasta el momento, la Sociedad no ha abonado ninguna cantidad al Sr. Vasile ligada a la finalización de su mandato; estando prevista que esta compensación sea satisfecha una vez que tal finalización se produzca, y no antes de que la consecuente modificación de la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Compañía sea aprobada, en su caso, por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

22/02/2023

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



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

- Si
- No

Mediaset España Comunicación, S.A.

Informe de Aseguramiento Limitado
Independiente referido al Informe
Anual sobre Remuneraciones de
los Consejeros 2022

22 de febrero de 2023

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

A los Administradores de
Mediaset España Comunicación, S.A.:

Alcance del Trabajo

Hemos realizado un encargo de aseguramiento limitado en relación con la información recogida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Mediaset España Comunicación, S.A., correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022, preparado de acuerdo con lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, la Orden ECC/461/2013 de 20 de marzo, por la que se determinan, entre otros, el contenido mínimo y la estructura del informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), que establece los modelos del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, entre otras, de las sociedades anónimas cotizadas, y modificaciones posteriores, siendo la más reciente la Circular 3/2021, de 28 de septiembre (en adelante, las Circulares de la CNMV).

Responsabilidad de los Administradores

Los Administradores de Mediaset España Comunicación, S.A., son responsables de la preparación, del contenido y de la presentación de la información contenida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros adjunto. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de Mediaset España Comunicación, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es emitir un informe de aseguramiento limitado basado en los procedimientos que hemos realizado y en las evidencias que hemos obtenido. Hemos realizado nuestro trabajo de aseguramiento limitado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma ISAE 3000 (revisada) "Assurance Engagement Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" emitida por el International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) de la International Federation of Accountants (IFAC).

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Los procedimientos que hemos realizado a efectos de este encargo se basan en nuestro juicio profesional y han consistido en la formulación de preguntas a la Dirección y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo.

En concreto, nuestro trabajo ha incluido los siguientes procedimientos:

- Lectura y entendimiento de la información preparada por la Sociedad e incluida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2022 y evaluación de si dicha información aborda la totalidad de los contenidos requeridos por el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital y por la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, así como por la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la CNMV, y modificaciones posteriores, siendo la más reciente la Circular 3/2021, de 28 de septiembre (en adelante, las Circulares 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 2022, así como de distintas comunicaciones internas y externas en relación con la adecuación de la información incluida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- Desarrollo de entrevistas con el personal de Mediaset España Comunicación, S.A. incluyendo miembros de la Dirección y otros órganos responsables de las distintas áreas de gobierno de la Sociedad objeto del informe.
- Análisis de los procedimientos utilizados por la Sociedad para recopilar y validar los datos e informaciones presentados en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2022.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión en base a la selección de una muestra de la información cuantitativa incluida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2022 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 2022 facilitadas por la Dirección de Mediaset España Comunicación, S.A.
- Obtención de la carta de manifestaciones relativa al trabajo realizado adecuadamente firmada por los responsables de la preparación y formulación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2022.

Independencia

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Ético emitido por la International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA, por sus siglas en inglés).

Deloitte mantiene, de acuerdo con el International Standard on Quality Control1 (ISQC1), un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados en relación con el cumplimiento de requisitos éticos, normas profesionales y regulación aplicable.

Conclusión

Como resultado de los procedimientos que hemos realizado y de las evidencias que hemos obtenido, no ha llegado a nuestro conocimiento ningún asunto que nos haga concluir que el contenido del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Mediaset España Comunicación, S.A. correspondiente al ejercicio terminado a 31 de diciembre de 2022 adjunto contiene errores significativos o no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos de acuerdo con lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, la Orden ECC/461/2013 de 20 de marzo, la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la CNMV y modificaciones posteriores, siendo la más reciente la Circular 3/2021, de 28 de septiembre.

Otras cuestiones

El presente informe en ningún caso puede entenderse como un informe de auditoría en los términos previstos en la normativa reguladora de la actividad de auditoría vigente en España.

DELOITTE, S.L.



Ignacio Esteban Villagrán

22 de febrero de 2023