

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2021 ]

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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) 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 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:

- (a) Acorde con las responsabilidades encomendadas y con la dedicación empleada.
- (b) 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.
- (c) Relacionada, en cada momento, con la importancia de la Sociedad en el entorno empresarial y con su situación económica.
- (d) Proporcionada con los estándares del mercado de empresas de características similares.
- (e) Orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- (f) 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.

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, el Presidente del Consejo de Administración, que no tiene funciones ejecutivas y que ostenta la condición de externo, recibirá una retribución complementaria en atención a la especial dedicación que exige el cargo, que habrá de ser aprobada por el Consejo de Administración con base en criterios objetivos y mensurables, previo Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

- (i) Una parte fija anual adecuada a los servicios y responsabilidades delegadas o ejecutivas asumidas que comprende una retribución fija dineraria y otra en especie por conceptos habituales y propios del equipo directivo de la sociedad.
- (ii) Una parte variable anual correlacionada a indicadores de rendimientos del Consejero 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 ejecutivos por sus labores dentro de la compañía, en el 2021 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 2022, particularmente en lo que se refiere a las siguientes tres variables: (i) facturación publicitaria bruta, (ii) ebit consolidado y (iii) free cash flow.

En el caso del Consejero Delegado, la retribución variable constituye el 71% de la retribución fija y el 41% de la totalidad de su retribución (partiendo de nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos de los que se hace depender el devengo y cuantificación de la retribución variable).

Por lo que respecta al resto de Consejeros Ejecutivos, el porcentaje del componente variable de su retribución es del 51 y 56% sobre el componente fijo, y del 29% y 32% de la totalidad de su retribución (partiendo de un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos de los que se hace depender el devengo y cuantificación de la retribución variable).

El Consejo de Administración considera que existe una adecuada relación entre la retribución fija y la retribución variable del Consejero Delegado de la Sociedad, desde el momento en que esta última, en su máxima expresión, puede suponer hasta el 45% de la retribución total que puede devengarse en su favor, incluidos todos los conceptos.

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

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

El pago de la retribución variable de los consejeros ejecutivos se difiere cuatro meses desde el cierre del año, tras la aplicación de los procedimientos internos de comprobación del cumplimiento de las condiciones de rendimiento previamente establecidas y, en cualquier caso, previa aprobación por la Junta General; el procedimiento de verificación del cumplimiento de dichos objetivos se realiza tras el cierre del ejercicio social, conforme al siguiente procedimiento:

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

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

### **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. Paolo Vasile: 929.695,02 miles de euros.
- D. Massimo Musolino: 560.047,92 miles de euros.
- D. Mario Rodríguez Valderas: 408.038,40 miles de 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 2022, 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); (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 2021 se prevé que ascienda a ciento veintidós 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 diciendo, los consejeros ejecutivos, por el desempeño de sus labores dentro de la compañía, perciben una retribución integrada, entre otros, por una parte fija y una parte variable.

El sistema de retribución variable se aprueba al inicio de cada año por el Consejo de Administración. Los objetivos para el año 2022 se fijan sobre los siguientes parámetros: (i) ingresos publicitarios, (ii) EBIT consolidado del grupo y (iii) Free Cash Flow. A cada uno de los objetivos se le asigna una ponderación, respectivamente, del 20%, 50% y 30%. La suma de las ponderaciones es 100%. El resultado de cada objetivo es independiente del resto.

En el caso del Consejero Delegado, el Bonus Target para el ejercicio 2022 es de 659.000 €/año (para un nivel de cumplimiento de objetivos del 100%), pudiendo lograrse entre el 50% de dicho bonus (para un grado de consecución de objetivos del 85%), y el 130% de dicho bonus (para un grado de consecución de objetivos superior al 105%).

En cuanto al Presidente del Consejo de Administración, el sistema de retribución variable y sus objetivos previstos para el 2022 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 2021.

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

Por último, para el consejero ejecutivo, D. Mario Rodríguez se ha previsto un sistema de retribución variable que permite una consecución máxima del 56% de la retribución fija. Un 20% depende de objetivos individuales, otro tanto de objetivos de empresa (20% cuya consecución es condición para el devengo de la retribución variable), dependiendo la parte restante (16%), de la evaluación del desempeño durante el ejercicio.

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

Los objetivos de los Sres. Musolino y Rodríguez, se establecen por el Consejero Delegado, quién asimismo realiza la evaluación de la consecución de los mismos, a propuesta de la División de Recursos Humanos.

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 2021 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 2022 serían los siguientes; (i) suma de las retribuciones variables en su grado target de un importe de 1.031.816 euros y (ii) la suma de las retribuciones variables en su grado máximo sería de 1.611.175,00 euros. El abono de las retribuciones variables está prevista para el mes de abril de 2023, 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 2022. Indicar que, como resultado de los acuerdos contractuales suscritos por el consejero ejecutivo, D. Massimo Musolino, se efectúa una provisión anual consistente en una décimo treceava parte de la suma de la retribución fija y variable anual, actualizada con referencia al IPC anual, que se haría efectiva en el momento en que dicho Consejero causara baja en la compañía. Su coste anual es de 57.050 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.

El contrato del Consejero Delegado no recoge cláusulas en las que se establezcan indemnizaciones por cese anticipado en sus funciones ejecutivas, ni ningún otro tipo de compensación indemnizatoria.

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

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

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

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

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

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

**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.

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

Con respecto a las indemnizaciones de D. Massimo Musolino y D. Mario Rodríguez, ambos contratos se rigen por la legislación laboral, no existiendo condiciones especiales, salvo las señaladas en el apartado anterior referidas a las indemnizaciones.

**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 2021, para el ejercicio 2022 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 2021 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 2022.

**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 llevará a cabo las modificaciones que sean oportunas en la política de remuneraciones de los consejeros para adaptarla a las modificaciones aprobadas en la Ley de Sociedades de Capital durante el ejercicio 2021.

**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](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 externo.  
D. Niccoló Querci - dominical externo.

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.

Los Consejeros Massimo Musolino y Mario Rodríguez han visto modificados su sistema de bonus anual, en 2021, modificándose los porcentajes de bonus target sobre su salario fijo, como consecuencia de su participación en un sistema de variable a largo plazo (tres años: 2021, 2022 y 2023), en el que se produce una aportación del directivo en el año 2021, que ve minorado su bonus anual máximo de ese año, y una aportación de la empresa

**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 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 situaciones 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:

- 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 fiel 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 al director de la DCN sobre los posibles conflictos de intereses. Se considerará conflicto de intereses toda situación en la que entre (o pudiera entrar) en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Sociedad, de las sociedades integradas en el Grupo Mediaset y el interés personal de la Persona Afectada a este Reglamento Interno de Conducta. Existirá interés personal cuando el asunto le afecte a ella o a una persona estrechamente vinculada con ella."

Indicar por último, que tanto los objetivos del Consejero Delegado como los de la Alta Dirección y resto de directivos de Mediaset España están alineados con los objetivos estratégicos de la compañía. Éstos últimos son compartidos por todos los directivos y son fijados anualmente con el fin de perseguir acciones que reduzcan posibles amenazas y tienen en cuenta los intereses de Mediaset y de sus accionistas. Adicionalmente a lo anterior, cada directivo tiene unos objetivos individuales que deben aportar valor a la empresa y que ayuden a la consecución y/o al 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 2023.

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

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

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

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

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

2.- Sistema retributivo aplicable a los Consejeros ejecutivos.

Los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas dentro de la Sociedad tendrán derecho a percibir una retribución por la prestación de dichas funciones, integrada por una parte fija adecuada a los servicios y responsabilidades asumidas, una parte variable vinculada a indicadores de rendimiento del consejero o de la Sociedad, y una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguros oportunos, estableciéndose en la Política de remuneraciones que se somete a la Junta General el importe máximo de la cantidad que la Sociedad puede satisfacer a los Consejeros ejecutivos como parte variable.

En particular, y tal y como se detalla en la Política, de conformidad con lo establecido en el artículo 56.2 de los Estatutos Sociales y según lo previsto en sus respectivos contratos, 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 2021 son iguales a los previstos para el 2022, 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	241.116.494	73,64
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	56.376.058	23,38
Votos a favor	184.567.956	76,55
Votos en blanco	1.560	0,00
Abstenciones	170.920	0,07

**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 2021 acordó, al aprobar la política retributiva correspondiente a los ejercicios 2021 a 2023, 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 2021 por los consejeros ejecutivos y las variaciones con respecto al ejercicio 2020 han sido las que se indican a continuación:

(i) Parte fija del salario: respecto del año 2020 se ha mantenido sin incremento en el caso del Consejero Delegado y de los consejeros D. Massimo Mussolino y D. Mario Rodríguez, según se detalla más abajo.

(ii) Parte variable del salario: respecto del año 2020 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 2020.

Durante el año 2021 la evolución de los sueldos devengados por los Consejeros ejecutivos, por el desempeño de las funciones de dirección, en relación con el año 2020, 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 2020, 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 2021 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 2021 fue de 659.000 €/año (para un nivel de cumplimiento de objetivos del 100%). Habiéndose superado al finalizar el año dicho nivel de cumplimiento.

En cuanto al Presidente del Consejo de Administración, el sistema de retribución variable y sus objetivos previstos para el 2021 fueron los mismos que los del Consejero Delegado. Tanto en el caso del Consejero Delegado, como en el del Presidente, los bonus target y máximo, previstos, no tuvieron incremento respecto del año 2020.

En cuanto a D. Massimo Musolino, el sistema de retribución variable previsto para el año 2021 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.

En el caso de ambos Consejeros, D. Massimo Musolino y D. Mario Rodríguez, han visto modificados su sistema de bonus anual, en 2021, como consecuencia de su participación en un sistema de variable a largo plazo (tres años: 2021, 2022 y 2023), en el que se produce una aportación del directivo en el año 2021, que ve minorado su bonus anual máximo de ese año, y una aportación de la empresa.

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.

En el 2021, se sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas una propuesta de acuerdo que permitió que los Consejeros ejecutivos pudieran percibir parte de la retribución variable que les corresponda, en acciones de la Sociedad, de acuerdo con las siguientes condiciones, habiendo optado uno de los Consejeros ejecutivos por esta modalidad:

Voluntariedad: la percepción de la retribución variable en acciones será voluntaria por parte de los beneficiarios;

Límite máximo: la cuantía máxima de las acciones a percibir por cada beneficiario es la que resulte de aplicar 12.000 euros al precio medio de cotización de la acción el día de la fecha de entrega;

Valor de las acciones: el precio medio de cotización de la acción el día de la fecha de entrega;

Plazo de duración: el sistema retributivo será de aplicación hasta la fecha de la entrega, que se verificará antes del transcurso de un mes desde la fecha de aprobación por la Junta General, en su caso.

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

A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración sometió a la aprobación de la Junta General Ordinaria de la Sociedad, un sistema de incentivación y fidelización a medio plazo referenciado al valor de la cotización que será aplicable al ejercicio 2021. El mencionado sistema de incentivación tendrá como principales objetivos los siguientes:

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

Este sistema se nutre, a partes iguales, de la aportación de cada beneficiario (25% de su objetivo de retribución variable en el ejercicio 2021) y una aportación igual a cargo de la Sociedad, determinando la cantidad que será invertida en la compra de acciones de la Sociedad y atribuidas al beneficiario en el ejercicio 2021.

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

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

Ha de tenerse en cuenta, por tanto, que (i) las acciones que, en cumplimiento de dicho Plan, han de ser asignadas a cada Consejero, podrán no ser finalmente entregadas si no se cumplen las condiciones establecidas para su entrega; y (ii) el valor atribuido a las acciones asignadas es el actual valor de cotización de las mismas, que no tiene por qué corresponderse con el valor que dichas acciones tendrán en el momento en que, en su caso, sean entregadas.

**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 euros en 2021

**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, Alejandro Echevarría Busquet, ha anunciado su decisión de no continuar perteneciendo al Consejo de Administración al término de su mandato, coincidiendo con la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la sociedad. Ante este anuncio, hecho público el pasado mes de enero, la Compañía ha decidido proponer 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 ha ostentado durante los últimos 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 72.143,69€, por los conceptos de seguro de vida y accidentes, seguro médico, vehículo, vivienda, aparcamiento (hasta junio), y cesta o regalo de Navidad.

D. Massimo Musolino, devengada una remuneración en especie por valor de 27.689,56€, por los conceptos de seguro de vida, seguro médico, vehículo, y cesta o regalo de Navidad.

D. Mario Rodríguez, devengada una remuneración en especie por valor de 22.288,19€, 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.

Entrega de acciones correspondientes a un plan trienal de retribución diferida, de los años 2018-2020, con la siguiente valoración, a partir del precio del momento de la entrega:

Paolo Vasile: 170 miles de euros

Alejandro Echevarría: 53 miles de euros  
Massimo Musolino: 25 miles de euros  
Mario Rodríguez: 20 miles de euros

Abono de gratificaciones en 2021:

Paolo Vasile: 43 miles de euros  
Alejandro Echevarría: 13 miles de euros  
Massimo Musolino: 47 miles de euros  
Mario Rodríguez: 37 miles de euros

Ingreso fiscal a cuenta no repercutido (derivado de la retribución en especie):

Paolo Vasile: 17 miles de euros  
Massimo Musolino: 18 miles de euros  
Mario Rodríguez: 10 miles de euros

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PAOLO VASILE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FEDELE CONFALONIERI	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MASSIMO MUSOLINO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MARCO GIORDANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don NICCOLÓ QUERCI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña GINA NIERI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don BORJA PRADO EULATE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CRISTINA GARMENDIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	75	96		635	265			2.000	3.071	1.025
Don PAOLO VASILE	75	48		930	857			17	1.927	1.902
Don FEDELE CONFALONIERI	75	64							139	139
Don MASSIMO MUSOLINO	75	40		560	260			18	953	975
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	75	40		408	228			10	761	784
Don MARCO GIORDANI	75	68							143	123
Don NICCOLÓ QUERCI	75	52							127	115
Doña GINA NIERI	75	40							115	101
Don BORJA PRADO EULATE	75	44							119	105
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	75	88							163	141
Doña CRISTINA GARMENDIA	75	72							147	127
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	75	84							159	147

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 1	16.143	16.143	22.507	22.507	11.066	11.066	4,78	53		38.650	38.650
Don PAOLO VASILE	Plan 1	52.021	52.021	72.529	72.529	35.660	35.660	4,78	170		124.550	124.550
Don MASSIMO MUSOLINO	Plan 1	8.519	8.519	11.972	11.972	5.184	5.184	4,78	25		20.491	20.491
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Plan 1	7.483	7.483	10.517	10.517	4.261	4.261	4,78	20		18.000	18.000

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	
Don PAOLO VASILE	
Don FEDELE CONFALONIERI	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MASSIMO MUSOLINO	
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	
Don MARCO GIORDANI	
Don NICCOLÓ QUERCI	
Doña GINA NIERI	
Don BORJA PRADO EULATE	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	
Doña CRISTINA GARMENDIA	
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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET								
Don PAOLO VASILE								
Don FEDELE CONFALONIERI								
Don MASSIMO MUSOLINO								
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS								
Don MARCO GIORDANI								

## 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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don NICCOLÓ QUERCI								
Doña GINA NIERI								
Don BORJA PRADO EULATE								
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO								
Doña CRISTINA GARMENDIA								
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL								

### Observaciones

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	Concepto	
Don PAOLO VASILE	Ingreso a cuenta retribución en especie	17
Don FEDELE CONFALONIERI	Concepto	
Don MASSIMO MUSOLINO	Ingreso a cuenta retribución en especie	18
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Ingreso a cuenta retribución en especie	9

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARCO GIORDANI	Concepto	
Don NICCOLÓ QUERCI	Concepto	
Doña GINA NIERI	Concepto	
Don BORJA PRADO EULATE	Concepto	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA	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 2021	Total ejercicio 2020
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET										
Don PAOLO VASILE										
Don FEDELE CONFALONIERI										
Don MASSIMO MUSOLINO										
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS										

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración 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 2021	Total ejercicio 2020
Don MARCO GIORDANI										
Don NICCOLÓ QUERCI										
Doña GINA NIERI										
Don BORJA PRADO EULATE										
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO										
Doña CRISTINA GARMENDIA										
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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 PAOLO VASILE	Plan							0,00				
Don FEDELE CONFALONIERI	Plan							0,00				
Don MASSIMO MUSOLINO	Plan							0,00				
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Plan							0,00				
Don MARCO GIORDANI	Plan							0,00				
Don NICCOLÓ QUERCI	Plan							0,00				
Doña GINA NIERI	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 BORJA PRADO EULATE	Plan							0,00				
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA	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	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PAOLO VASILE	
Don FEDELE CONFALONIERI	
Don MASSIMO MUSOLINO	
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	
Don MARCO GIORDANI	
Don NICCOLÓ QUERCI	
Doña GINA NIERI	
Don BORJA PRADO EULATE	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	
Doña CRISTINA GARMENDIA	
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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET								
Don PAOLO VASILE								
Don FEDELE CONFALONIERI								
Don MASSIMO MUSOLINO								

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS								
Don MARCO GIORDANI								
Don NICCOLÓ QUERCI								
Doña GINA NIERI								
Don BORJA PRADO EULATE								
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO								
Doña CRISTINA GARMENDIA								
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	Concepto	
Don PAOLO VASILE	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FEDELE CONFALONIERI	Concepto	
Don MASSIMO MUSOLINO	Concepto	
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	Concepto	
Don MARCO GIORDANI	Concepto	
Don NICCOLÓ QUERCI	Concepto	
Doña GINA NIERI	Concepto	
Don BORJA PRADO EULATE	Concepto	
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA	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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	3.071	53			3.124						3.124
Don PAOLO VASILE	1.927	170			2.097						2.097
Don FEDELE CONFALONIERI	139				139						139
Don MASSIMO MUSOLINO	953	25			978						978
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	761	20			781						781
Don MARCO GIORDANI	143				143						143
Don NICCOLÓ QUERCI	127				127						127
Doña GINA NIERI	115				115						115
Don BORJA PRADO EULATE	119				119						119
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	163				163						163
Doña CRISTINA GARMENDIA	147				147						147

## 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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	159				159						159
TOTAL	7.824	268			8.092						8.092

### 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 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don PAOLO VASILE	1.927	1,31	1.902	13,01	1.683	-1,17	1.703	-0,35	1.709
Don MASSIMO MUSOLINO	953	-2,26	975	0,41	971	8,86	892	2,41	871
Don MARIO RODRÍGUEZ VALDERAS	761	-2,93	784	-1,38	795	15,38	689	4,39	660

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
<b>Consejeros externos</b>									
Don NICCOLÓ QUERCI	127	10,43	115	-6,50	123	68,49	73	-	0
Doña GINA NIERI	115	13,86	101	-9,01	111	60,87	69	-	0
Don JAVIER DIEZ DE POLANCO	163	15,60	141	-15,57	167	20,14	139	-	0
Doña CRISTINA GARMENDIA	147	15,75	127	-3,05	131	37,89	95	-	0
Doña CONSUELO CRESPO BOFILL	159	8,16	147	0,00	147	8,89	135	-	0
Don ALEJANDRO ECHEVARRIA BUSQUET	3.071	199,61	1.025	2,19	1.003	1,62	987	-1,50	1.002
Don FEDELE CONFALONIERI	139	0,00	139	-7,95	151	15,27	131	-5,76	139
Don MARCO GIORDANI	143	16,26	123	-13,99	143	20,17	119	-3,25	123
Don BORJA PRADO EULATE	119	13,33	105	-14,63	123	78,26	69	-40,00	115
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	182.829	1,01	180.997	-15,33	213.762	6,71	200.326	1,51	197.346
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	58	3,57	56	5,66	53	8,16	49	-15,52	58

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.

[ No aplicable ]

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

[ 23/02/2022 ]

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

- [ ] Si
- [√] No

# **Mediaset España Comunicación, S.A.**

Informe de Aseguramiento Limitado  
Independiente referido al Informe  
Anual sobre Remuneraciones de los  
Consejeros 2021

23 de febrero de 2022

## 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 2021, 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 2021 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.
- 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 2021, 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 2021.
- 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 2021 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 2021 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 2021.

### **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 Control<sup>1</sup> (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 2021 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.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Fernando García Beato', written over a horizontal line.

Fernando García Beato

23 de febrero de 2022