

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA: 31/12/2014

N.I.F.: A- 78839271

DENOMINACIÓN SOCIAL:

ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A.

DOMICILIO SOCIAL:

Avda. Isla Graciosa 13, San Sebastián de los Reyes, 28703 MADRID

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES COTIZADAS

A POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

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

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

Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones están recogidos en el artículo 44 de los estatutos sociales y en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración.

Su estructura es la siguiente:

- 1) Retribución fija anual para los miembros del Consejo de Administración, más dietas de asistencia al Consejo.
- 2) Retribución fija anual para los miembros de la Comisión Delegada, más dietas de asistencia a la Comisión.
- 3) Dietas de asistencia a la Comisión de Auditoría y Control y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que no tienen retribución fija anual.
- 4) Retribución específica para (a) consejeros internos o ejecutivos y (b) otros consejeros que tengan una especial dedicación profesional y responsabilidad, y/o que desempeñan trabajos adicionales -de gestión, representación, asesoramiento etc.- de carácter específico y especial relevancia para el interés social, sea de forma regular o excepcional.

Para cada ejercicio social o para los que establezca la junta general, ésta debe decidir la cuantía de la retribución, individualmente o con un máximo agregado, para cada concepto retributivo o para el conjunto de ambos, pudiendo fijar una remuneración distinta para los consejeros. Previa aprobación por la junta, la retribución podría consistir además en la entrega de acciones o de derechos sobre las mismas, así como en una retribución que tome como referencia su valor. Hasta el momento no ha sido ni propuesto ni aplicado este tipo de retribución.

La Junta general ordinaria de 2012 adoptó el siguiente acuerdo, que es el vigente para la determinación del límite máximo de la retribución conjunta de los administradores y de los conceptos incluidos en ese máximo:

- a) La retribución mixta (por pertenencia al Consejo y asistencia a éste y a sus Comisiones) que los consejeros perciban en cada ejercicio, no podrá superar, para todos los consejeros y a lo largo de cada ejercicio 3M €, de acuerdo con lo previsto en los Estatutos Sociales y lo establecido en cada momento por la Junta General de Accionistas.
- b) Las percepciones por relaciones profesionales, mercantiles o laborales que correspondan a los miembros del Consejo de Administración, tengan o no facultades delegadas, por causa de cualesquiera funciones que desempeñen en la Sociedad o el Grupo están excluidas del límite mencionado.
- c) Si el número de sesiones del Consejo o sus Comisiones en un ejercicio llevasen a alcanzar la cifra máxima señalada, las restantes sesiones que se celebren dentro de dicho ejercicio no generarán el derecho a percibir dietas.
- d) En el supuesto de que los contratos mencionados en el punto b) anterior contuvieran cláusulas o pactos que, en caso de terminación anticipada o unilateral por la Sociedad, obligasen a satisfacer a la otra parte indemnizaciones cuantificadas en el propio contrato, el monto total de las mismas no podrá superar, para el conjunto de los contratos que en cada momento se encuentren en vigor, la cantidad de 3M €. Su eventual satisfacción no será computable a efectos del límite máximo fijado para la retribución agregada de los consejeros.

- e) Se consideran excluidas las percepciones que, en su caso, dimanen de planes de incentivos o retribución variable expresamente aprobados por la Junta General.
- f) Se delega expresamente en el Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta de la retribución fija de los miembros del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada, así como de las dietas de asistencia a cada órgano, respetando la citada cantidad máxima.

El cambio más significativo en 2013 ha sido que el Consejo, como parte de su política de austeridad, redujo para este año la retribución de los administradores en un 15% (parte fija y dietas). No obstante, cabe la recuperación de esta reducción, si los resultados finales de 2013 superan las previsiones realizadas.

Los criterios que se han seguido para el establecimiento de la política de remuneraciones han sido los siguientes:

- Estabilidad, sencillez y transparencia del sistema, integrado por conceptos determinados y fijos, con las variables mencionadas para los consejeros que también desarrollan actividades profesionales adicionales en beneficio de la Sociedad, sean o no internos o ejecutivos.
- Posibilidad de reducción por los resultados económicos y de incluir retribuciones excepcionales y extraordinarias, vinculadas a objetivos singularmente relevantes, económicos o estratégicos.
- Dimensión del Grupo, nivel de dedicación de los consejeros y sector de actividad.
- Diferenciación entre la retribución de los consejeros internos o ejecutivos y la de otros que no lo son, pero que también desarrollan para la Sociedad actividades profesionales.
- Para los consejeros internos o ejecutivos y, ocasionalmente, para los consejeros que desempeñan otras funciones o que son asesores con una relación profesional estable, cabe incluir retribuciones variables, vinculadas con los resultados.
- Cuando los consejeros son personas jurídicas la retribución del administrador es percibida por la sociedad titular del cargo.

En cuanto a la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos, el máximo de la retribución variable (de devengo anual y vinculada a la obtención de objetivos económicos globales) es del 80% del salario fijo del consejero; un 50% del incentivo se abona al acreditarse el cumplimiento del objetivo y el otro 50% en el plazo de dos años, siempre que el consejero siga desarrollando sus servicios, ya que está ligado a la fidelización, permanencia y compromiso con los objetivos generales a largo plazo de la Sociedad.

La retribución variable sólo depende de los resultados económicos del Grupo y es un porcentaje máximo predeterminado del salario fijo. Por ello es imposible que en la retribución variable se produzcan desviaciones no previstas o que llegue a tener una cuantía superior a la establecida como máxima.

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

De conformidad con lo establecido por el artículo 26.10 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración (a) La política de retribución de los consejeros y altos directivos, (b) La retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos y (c) Las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos. Asimismo vela por la observancia de la política retributiva e informa al Consejo sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros (IRC).

Para la definición de la política general de remuneraciones no se han contratado los servicios de asesores externos.

Esa política, ha sido aprobada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ha velado por su adecuación al mercado, al sector de actividad y a los perfiles profesionales de

los consejeros, habiéndose considerado también el grado de dedicación exigido a cada cargo, la responsabilidad asumida y la experiencia y cualificación profesional imprescindibles para su correcto desempeño.

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la siguiente:

Presidenta:	Dña. María Entrecanales Franco	(Independiente)
Vicepresidente:	D. Nicolás Abel Ballet de Tavernost	(Dominical externo)
Vocales:	D. Mauricio Casals Aldama	(Dominical externo)
	D. José Creuheras Margenat	(Dominical externo)
	D. Pedro Ramón y Cajal Agüeras	(Independiente)
Secretario:	D. Manuel de la Viuda Fdez. de Heredia	

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

Los componentes fijos de la retribución de los administradores son los siguientes:

- a) Retribución anual para cada miembro del Consejo de Administración por un importe de 25.000 euros y una dieta de asistencia por sesión del Consejo de 2.000 euros.
- b) Retribución anual para cada miembro de la Comisión Delegada por importe de 50.000 euros y una dieta de asistencia por sesión de la Comisión Delegada de 2.500 euros.
- c) Para la Comisión de Auditoría y Control dieta de asistencia de 2.000 euros por sesión.
- d) Para la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una dieta de asistencia de 2.000 euros por sesión.

En el año 2013 se celebraron 9 reuniones del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada, 4 reuniones de la Comisión de Auditoría y Control y 4 reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los consejeros internos o ejecutivos perciben en su caso una retribución diferenciada, que se recoge en el apartado D.1 del presente informe.

En el año 2013 el Consejo de Administración ha aprobado, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una retribución especial por el éxito conseguido en la ejecución de la integración con Gestora de Inversiones Audiovisuales La Sexta, S.A. Esta retribución excepcional afecta únicamente a los consejeros que han participado más activamente en esa ejecución, con mayor nivel de dedicación, exigencia y responsabilidad, que son: don José Manuel Lara (Presidente), don Maurizio Carlotti (Vicepresidente) y don Silvio González (Consejero Delegado).

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

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).

- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los períodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los períodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Los posibles beneficiarios de una retribución variable son:

- a) Los consejeros internos o ejecutivos, considerando como tales a los que están incluidos en el ámbito subjetivo definido por las normas legales que son de aplicación, esto es (i) los que desempeñan funciones de dirección o son empleados de la Sociedad o de su grupo; y (ii) quienes desempeñen funciones de alta dirección y al mismo tiempo sean o representen a un accionista significativo o representado en el Consejo.
- b) Los consejeros no internos (dominicales, independientes u otros externos) que de forma regular desempeñan una actividad profesional que es adicional a la exigible por su cargo de administradores y que supone la prestación de actividades profesionales singulares y cualificadas de representación institucional de la Sociedad, asesoramiento, consultoría, etc.

El vigente plan de fidelización y retribución variable de administradores fue aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 31 de mayo de 2007 y por el Consejo de Administración reunido en esa misma fecha, previo informe favorable de dicha Comisión. Este plan general incluye también a todos los mandos intermedios de la Sociedad, así como al resto de los directivos e integrantes de la alta dirección.

En la parte que corresponde a los consejeros incluye un *bonus* anual de hasta el 80% de la retribución total, que se liquida en dos tramos iguales: un 50% en el momento de la consecución del objetivo asignado (relacionado exclusivamente con objetivos económicos) y el restante 50% en el plazo de dos años, con la condición de que el consejero siga en ese momento prestando sus servicios en la Sociedad, puesto que ese porcentaje está expresamente vinculado a la fidelización del consejero, incentivando así la permanencia y vinculación estable con el Grupo y el compromiso personal y profesional con estrategias de medio y largo plazo.

En el mes de febrero del año 2010 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones decidió una modificación del referido Plan, posteriormente ratificada por el Consejo de Administración, consistente en reducir el umbral mínimo de EBITDA que actúa como condición previa inexcusable para que pueda desplegar sus efectos.

Con carácter excepcional se admite también la posibilidad de que la retribución variable individual de los consejeros, especialmente de los internos o ejecutivos, pueda incrementarse con pagos adicionales, en concepto de incentivo o de retribución extraordinaria, vinculados con la efectiva consecución de objetivos que sean de relevancia singular para la Sociedad, económica o estratégica. En tales supuestos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá evaluar la pertinencia de estas retribuciones, así como sus cuantías y posibles beneficiarios, sometiendo después su propuesta a la aprobación del Consejo de Administración. Los consejeros afectados por esta clase de retribuciones excepcionales deberán abstenerse tanto en el proceso de deliberación en el seno del Consejo como en las votaciones de los correspondientes acuerdos.

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

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

No existen retribuciones de estas características.

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

Sólo se establecen cláusulas de indemnización en los contratos de los consejeros internos o ejecutivos. Las características de las mismas están descritas en el apartado A.7 de este informe. En el ejercicio 2013 no se ha pagado ninguna cantidad por este concepto.

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

Los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos son de duración indefinida.

Deberán contener las cláusulas adecuadas para asegurar la confidencialidad en el uso de información y la exclusividad en su actividad profesional. Asimismo incluyen:

1. Un plazo de preaviso mutuo para el supuesto de extinción anticipada y voluntaria del contrato. Este plazo será como mínimo de dos meses, con una penalización equivalente a la retribución proporcional que corresponda para el supuesto de incumplimiento.
2. Una retribución variable específicamente vinculada a la permanencia en la empresa.
3. Una retribución variable subordinada a los objetivos económicos de la empresa, que no se recibirá en caso de que el auditor externo manifieste objeciones, reservas o salvedades significativas sobre las cuentas formuladas por el Consejo de Administración.
4. Un compromiso del consejero de restituir cualquier cantidad que hubiera percibido en concepto de retribución variable si, finalmente y por cualquier motivo, resultasen de forma manifiesta acreditadamente inexactos los datos que hayan servido para el cálculo y la liquidación de esa retribución variable.
5. Un compromiso de no competencia post contractual para el plazo de un año después de la extinción del contrato.

En el momento de la contratación de consejeros ejecutivos o internos pueden establecerse cláusulas de indemnización, aplicables únicamente en los dos primeros años de vigencia del contrato y solo para el supuesto de resolución unilateral por parte de la empresa. El límite máximo de la cuantía de esta indemnización será de un año de salario.

También podrán establecerse cláusulas de indemnización para el supuesto de cambio del accionista de control del Grupo, con una indemnización máxima equivalente a una anualidad de la retribución íntegra del consejero, incluyendo en ella la parte fija y la variable.

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

En el cuadro D.1. se recogen las retribuciones que perciben los consejeros que no son internos o ejecutivos y que sin embargo desempeñan funciones o actividades adicionales y distintas de las habituales en un consejero. Estas

prestaciones, que son objeto de una retribución diferenciada, consisten en trabajos de asesoría estratégica, consultoría y relaciones institucionales.

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

No existen retribuciones de esta clase.

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

Algunos de los consejeros internos o ejecutivos tienen la cobertura de un seguro de vida y de un seguro de salud, cuyo coste depende del número de familiares que tienen la condición de beneficiarios. El coste total por este concepto en el ejercicio 2013 fue de 39 miles de euros, de los cuales 15 miles de euros corresponden a las primas por seguros de vida según el detalle que aparece en el apartado D a) iv de este Informe.

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

No aplicable.

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

No aplicable.

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

A juicio del Consejo de Administración de Atresmedia Corporación el modelo que se aplica para determinar la parte variable de la retribución de los consejeros garantiza, por sí mismo y sin necesidad de precauciones, procedimientos o garantías adicionales, la inexistencia de riesgos excesivos, tanto por la cuantía máxima posible de esa retribución como por la metodología aplicada para su cálculo y liquidación. No hay ninguna variable que pueda tener un crecimiento incontrolado o incontrolable, ya que la parte indeterminada de la retribución no está referida ni a la cotización de la acción ni a otras variables similares, sino al beneficio económico objetivo de cada ejercicio, que se establece en función de las cuentas anuales formuladas por el Consejo de Administración, auditadas por el auditor externo de la Sociedad y, finalmente, aprobadas por la junta general de accionistas.

Además, como ya se ha indicado, los contratos con los consejeros internos o ejecutivos incluyen la salvedad de que la retribución variable no será de aplicación si el Informe de los Auditores externos incluye reservas o salvedades que sean significativas. También incluyen el compromiso de restitución en caso de que las bases que hayan servido para su cálculo y liquidación resulten ser inexactas, por cualquier motivo relacionado con la gestión.

Finalmente, la retribución variable está en todo caso limitada por un porcentaje de la retribución fija del consejero ejecutivo y ese límite máximo y predeterminado nunca deja de serlo, con independencia de cuál sea el resultado económico obtenido por la Sociedad.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

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

No están previstos cambios en la política de retribución de los administradores para los próximos ejercicios.

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

De acuerdo con el reglamento del Consejo de Administración la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano competente para proponer al Consejo la política de retribución de los consejeros. También lo es para velar por la observancia de la política retributiva que se haya establecido en cada momento, informando asimismo sobre el Informe Anual de Remuneración de Consejeros (IAR).

La composición actual de esta Comisión no cumple con lo establecido por la Recomendación 49^a del Código unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas (según la cual la mayoría de los consejeros que formen parte de esta Comisión deben ser independientes), puesto que de sus cinco integrantes dos tienen la condición de independientes (entre ellos la Presidenta) y los otros tres son consejeros externos dominicales. No obstante, atendida la concreta estructura accionarial de la Sociedad se ha considerado que este porcentaje de consejeros independientes asegura un equilibrio adecuado en la composición de la Comisión y además es superior al que existe en otros órganos colegiados.

Las líneas generales de la política de retribuciones y sus posteriores adaptaciones o modificaciones son definidas e impulsadas por el Presidente del Consejo y por el Consejero Delegado. Despues son revisadas, desarrolladas e informadas por la Comisión de Nombramientos. La conveniencia y oportunidad de requerir, en su caso, la colaboración de asesores externos especializados para esa materia será decidida por la propia Comisión, que asimismo podrá establecer la cuantía de sus honorarios y el resto de las condiciones en las que deban desempeñar su trabajo, incluyendo el alcance concreto del mismo, en función de las necesidades y características de la Sociedad.

En caso de que el Presidente del Consejo de Administración o el Consejero Delegado consideren necesario en el futuro hacer algún cambio en la política de retribuciones de los consejeros, el promotor de la iniciativa deberá elaborar la correspondiente propuesta, que en todo caso será sometida al análisis de la Comisión de Nombramientos para que, una vez evaluada, informe sobre ella. Posteriormente, tendrá que ser aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad y, en su caso, comunicada a la junta general de accionistas, en la forma que establezca la normativa aplicable.

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

Tanto la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como el Consejo de Administración consideran que la propia estructura del sistema implantado para la retribución de los administradores hace objetivamente imposible que haya una exposición a ningún riesgo, ya que la parte variable tiene un límite máximo que, como ya se ha expuesto, está vinculado de forma directa e inmediata a la retribución fija, y cuya liquidación a su vez depende de los resultados económicos del Grupo, con la condición añadida de que esa retribución no es aplicable si las cuentas formuladas por el Consejo de Administración son objeto de alguna reserva o salvedad significativa por parte del auditor externo.

Adicionalmente, para el supuesto excepcional de que, por cualquier motivo, el consejero hubiera recibido una retribución variable basada en unos datos que finalmente resultaran ser inexactos, de forma indubitable y manifiesta, y que sin embargo no hayan sido advertidos por el auditor externo, la Sociedad podrá reclamar esas cantidades, haciendo uso de la correspondiente cláusula contractual con el consejero.

Por otra parte, el beneficio económico del Grupo, al que está ligada la retribución variable, es la referencia fundamental para la retribución del accionista, vía dividendo, y un elemento ineludible y decisivo en la valoración por los mercados financieros de la empresa (que se traduce en su precio de cotización en Bolsa) y en los resultados a largo plazo de la Sociedad.

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

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

La única novedad reseñable en la aplicación de la política de retribución a los administradores en el ejercicio 2013 ha sido la reducción del 15% de todos los conceptos retributivos, que se ha aplicado a lo largo del año. No obstante, si los resultados de ese año superan las previsiones iniciales en 2014 se procederá al abono de las cantidades no liquidadas en el año anterior.

El Consejo de Administración aprobó una retribución excepcional y extraordinaria para los tres consejeros que han tenido una mayor dedicación y responsabilidad en la ejecución del proceso de integración con Gestora de Inversiones Audiovisuales La Sexta, S.A., que se ha completado con éxito a lo largo del año. Esta retribución contó con el previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y ha correspondido a don José Manuel Lara, don Maurizio Carlotti y don Silvio González, en la cuantía que figura recogida en el desglose de sus respectivas retribuciones en 2013.

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

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2013
Dª. AURORA CATÁ SALA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013
Dª MARÍA ENTRECANALES FRANCO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013
D. PEDRO RAMÓN Y CAJAL AGÜERAS	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013
D. JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013
D. MAURIZIO CARLOTTI	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013
IMAGINA MEDIA AUDIOVISUAL, S.L.	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013
D. SILVIO GONZÁLEZ MORENO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013
D. NICOLAS ABEL BELLET DE TAVERNOST	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013
D. MAURICIO CASALS ALDAMA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013
D. JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013
D. MARCO DRAGO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013
D. ELMAR HEGGEN	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013
GAMP AUDIOVISUAL, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre/ Tipología/ Año 2013	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a c/p	Retribución variable a l/p	Remuneración por comisiones del Consejo	Indemnizac.	Otros conceptos	Total año 2013
-----------------------------------	---------	----------------------	--------	----------------------------------	----------------------------------	--	-------------	--------------------	----------------------

INTERNOS / EJECUTIVOS:

D. JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	326	21	34	455	130	43	-	-	1.009
D. MAURIZIO CARLOTTI	700	-	-	558	308	-	-	-	1.566
D. SILVIO GONZÁLEZ MORENO	895	-	-	1.196	396	-	-	-	2.487
IMAGINA MEDIA AUDIOVISUAL, S.L.	-	21	28	-	-	32	-	-	81

EXTERNOS DOMINICIALES:

D. NICOLAS ABEL BELLET DE TAVERNOST	-	21	40	-	-	43	-	-	104
D. MAURICIO CASALS ALDAMA	319	21	22	128	128	-	-	-	618
D. JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	-	21	29	-	-	-	-	-	50
D. MARCO DRAGO	-	21	34	-	-	43	-	-	98
D. ELMAR HEGGEN	-	21	14	-	-	-	-	-	35
GAMP AUDIOVISUAL, S.A.	-	21	15	-	-	-	-	-	36

EXTERNOS INDEPENDIENTES:

D. AURORA CATÁ SALA	-	21	22	-	-	-	-	-	43
D. MARÍA ENTRECANALES FRANCO	-	21	20	-	-	-	-	-	41
D. PEDRO RAMÓN Y CAJAL AGÜERAS	-	21	29	-	-	-	-	-	50

TOTAL:	2.240	231	287	2.337	962	161	-	-	6.218
---------------	--------------	------------	------------	--------------	------------	------------	----------	----------	--------------

ii) Sistemas de retribución basados en acciones.

No aplicable.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

No aplicable.

iv) Otros beneficios (en miles de €)

Nombre/ Tipología	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
D. MAURIZIO CARLOTTI	8	-	-	-
D. SILVIO GONZÁLEZ MORENO	7	-	-	-

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

No aplicable.

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

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

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

Nombre/ Tipología	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales	
	Total Retribución metálico	Importe acciones otorgadas	Beneficio bruto opciones ejercitadas	Total año 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe acciones otorgadas	Beneficio bruto opciones ejercitadas	Total año t grupo	Total año t (2013)	Aportación /dotación realizada a sistemas de ahorro en el ejercicio
INTERNAOS / EJECUTIVOS:										
D. JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	1.009	-	-	1.009	-	-	-	-	1.009	
D. MAURIZIO CARLOTTI	1.566	-	-	1.566	-	-	-	-	1.566	
D. SILVIO GONZÁLEZ MORENO	2.487	-	-	2.487	-	-	-	-	2.487	
IMAGINA MEDIA AUDIOVISUAL, S.L.	81	-	-	81	-	-	-	-	81	
EXTERNOS DOMINICALES:										
D. NICOLAS ABEL BELLET DE TAVERNOST	104	-	-	104	-	-	-	-	104	
D. MAURICIO CASALS ALDAMA	618	-	-	618	-	-	-	-	618	
D. JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	50	-	-	50	-	-	-	-	50	
D. MARCO DRAGO	98	-	-	98	-	-	-	-	98	
D. ELMAR HEGGEN	35	-	-	35	-	-	-	-	35	
GAMP AUDIOVISUAL, S.A.	36	-	-	36	-	-	-	-	36	
EXTERNOS INDEPENDIENTES:										
Dª. AURORA CATÁ SALA	43	-	-	43	-	-	-	-	43	
Dª. MARÍA ENTRECANALES FRANCO	41	-	-	41	-	-	-	-	41	
D. PEDRO RAMÓN Y CAJAL AGÜERAS	50	-	-	50	-	-	-	-	50	
	6.218			6.218					6.218	

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

Como ya se ha indicado en determinados supuestos los consejeros puede percibir una retribución variable, que es de devengo anual y está vinculada a la obtención de objetivos económicos globales del Grupo Atresmedia. Su cuantía máxima es del 80% del salario fijo del consejero; un 50% del incentivo se abona al acreditarse el cumplimiento del objetivo económico y el otro 50% en el plazo de dos años, siempre que el consejero siga desarrollando sus servicios, ya que está ligado a la fidelización, permanencia y compromiso con los objetivos generales a largo plazo de la Sociedad.

Los resultados económicos del ejercicio 2013 superan las previsiones utilizadas para la determinación de ese objetivo y por tanto, una vez sean aprobados por la junta general de accionistas se producirá el devengo de la retribución variable en su cuantía íntegra, que será pagada en la forma establecida, esto es: el 50% de forma inmediata y el otro 50% en el plazo de dos años.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	171.051.292	76,66

	Número	% sobre el total
Votos negativos	13.596.881	7,949
Votos a favor	157.445.202	92,046
Abstenciones	9.209	0,005

E) OTRAS INFORMACION 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.

Como ya se ha indicado en el apartado A.1 y se comunicó en su día a la CNMV (Hecho relevante número 182944 de 28 de febrero de 2013), en el ejercicio 2013 se ha aplicado una reducción del 15% en la retribución de los administradores, tanto en la parte fija como en las dietas de asistencia a las reuniones del consejo y de las comisiones. Si, como es previsible, la junta general ordinaria de accionistas aprueba las cuentas anuales del año 2013 tal y como han sido formuladas por el consejo de administración, el beneficio obtenido será superior al que se estableció en su día como mínimo necesario para recuperar esa reducción en la retribución, que era limitada y excepcional. Esta cantidad recuperada se devengará por tanto en el ejercicio 2014 y formará parte de la retribución de este año, en el que además se ha dejado de aplicar la citada reducción del 15%. En consecuencia, la cuantía de la retribución de los consejeros en 2014 será necesariamente superior, por la suma de ambas circunstancias, sin que ello suponga una modificación de la política de retribuciones de la Sociedad ni un

incremento de la que corresponde a cada consejero, que está integrada por una parte fija más dietas de asistencia y cuyo importe será igual al del año 2012 y anteriores.

Aprobación del Informe.

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

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

No.