



INFORME ESPECÍFICO QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD PARA LOS EJERCICIOS 2018-2020 QUE INCORPORA COMO ANEXO EL TEXTO ÍNTEGRO LA MISMA

1. Introducción

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. (Atresmedia Corporación o la Sociedad) formula el presente informe específico en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital (LSC) y en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración. Ambos preceptos establecen que la política de remuneraciones de los consejeros será motivada por parte del Consejo de Administración y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, debiendo publicarse ambos documentos en la página web desde la convocatoria de la Junta General, con atribución a los accionistas del derecho a solicitar la entrega o envío gratuito de los mismos, al que se hará mención expresa en el anuncio de convocatoria de la Junta General.

El presente documento constituye el informe justificativo de la nueva *Política de remuneraciones de los consejeros de Atresmedia Corporación*, que debe aprobarse en este ejercicio 2017, puesto que es el año en el que concluye la duración de tres años prevista para la política ahora vigente, que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 22 de abril de 2015 mediante la votación (con carácter consultivo y como punto separado del orden del día) del *Informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros de Atresmedia Corporación* en el año 2014 (IAR 2014). El Informe contenía la política de retribuciones que había sido aplicada en ese año, que por tanto extendió su validez para los tres ejercicios siguientes (2015 a 2017), todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Disposición transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

La nueva **Política de remuneraciones de los administradores de Atresmedia Corporación** se someterá a la aprobación del Consejo de Administración y, posteriormente, de la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2017.

2. Objeto del Informe

Este Informe específico se formula por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad con la finalidad de proponer al Consejo de Administración y a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad la sustitución de la actual Política de remuneraciones de los consejeros de Atresmedia Corporación, que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 22 de abril de 2015 y cuya vigencia concluirá el 31 de diciembre de 2017, como se ha indicado anteriormente, por aplicación de las referidas normas legales que rigen esta materia, esto es: (1) el artículo 529 *novodecies* de la LSC (2) el artículo 45 de los Estatutos Sociales y (3) el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración

La nueva política es una continuación estricta de la que se estaba aplicando en años precedentes, con la integración en su texto de la modificación resultante del *Plan de retribución variable con entrega de acciones propias* que aprobó la junta general de accionistas celebrada en 2016 y que incluye entre su beneficiarios al Presidente del Consejo de Administración y al Consejero Delegado de la Sociedad, junto con un



grupo reducido de directivos del Grupo Atresmedia. La nueva Política de remuneraciones también incorpora, en lo necesario, las recomendaciones aplicables a la Sociedad del Código de Buen Gobierno (CBG) de las sociedades cotizadas.

3. Opinión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la nueva Política de retribuciones de la Sociedad

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado los resultados de la Política de remuneraciones que se ha aplicado en Atresmedia Corporación en los últimos años, con el fin de verificar que se han conseguido los objetivos que con ella se persiguen y que no se han producido incidencias imprevistas que hayan supuesto un perjuicio para los intereses sociales. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha ocupado de comprobar que el sistema de remuneración establecido retribuye adecuadamente el trabajo y la dedicación de los distintos tipos de consejeros y que además tiene la flexibilidad suficiente para atender debidamente los distintos supuestos que pueden plantearse en el futuro, atendiendo a la situación actual y a la experiencia de estos años pasados. Finalmente, se ha confirmado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que la Política ha cumplido con los requisitos de transparencia y de objetividad que son exigibles en un sistema avanzado de gobierno corporativo.

Como ya se ha indicado antes, en el año 2016 fue necesaria la modificación parcial de la política de retribuciones de la Sociedad, para incluir en ella un sistema de retribución variable a largo plazo para consejeros y directivos, con entrega de acciones propias.

Este Plan de retribución variable a largo plazo incluye al Presidente y al Consejero Delegado entre sus beneficiarios, junto con un colectivo limitado de altos directivos del Grupo Atresmedia, cuya aportación profesional fue considerada esencial y de difícil sustitución en el actual entorno competitivo.

Los objetivos que se persiguen con este plan (decidido por la junta general de accionistas a propuesta del Consejo de Administración) son los siguientes:

- a) Crear un sistema de incentivos que compense el objetivo de rentabilidad a corto plazo con la creación de valor para el accionista en el largo plazo, de forma sostenible y duradera en el tiempo.
- b) Actualizar los planes de retribución de acuerdo con las recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo, adecuando la estructura de variables al perfil de riesgo que el Consejo de Administración ha decidido asumir para lograr sus objetivos estratégicos.
- c) Introducir fórmulas competitivas con el mercado en términos de retribución variable e incentivos a largo plazo, con el objetivo de retener y motivar a los miembros clave del equipo en un momento de mercado especialmente crítico por la aparición de nuevos *players*.
- d) Reforzar el compromiso y la motivación de los miembros clave del equipo directivo, así como de su Presidente y Consejero Delegado, incrementando la generación de valor para el accionista por encima de sus expectativas.
- e) Adecuar la estructura retributiva a las prácticas habituales del sector audiovisual con el objetivo de ser competitivos en la retención de los directivos clave para el Grupo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera por todo ello que el resultado de este análisis es plenamente satisfactorio y, en consecuencia, propone al Consejo de Administración que primero apruebe y luego traslade a la Junta General de accionistas la nueva redacción de esa Política, que como se ha dicho ya



es estricta continuidad de la anterior y cuyo contenido íntegro se recoge como **Anexo** de este Informe (del que forma parte a todos los efectos) debiendo acompañar asimismo a la Propuesta que posteriormente apruebe el Consejo de Administración, como paso previo a su inclusión en el orden del día de la Junta General de Accionistas, en la que será objeto de un punto propio en el orden del día y de la consiguiente votación separada.

La nueva política de retribuciones mantendrá su vigencia durante los ejercicios 2018 a 2020, que son los tres siguientes al de su aprobación (2017). Cualquier modificación o sustitución de la misma durante ese plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas, conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

4.- Propuesta de acuerdo a la Junta General de Accionistas para la aprobación de la Política de remuneraciones de los consejeros de Atresmedia Corporación en los ejercicios 2018 a 2020.

Se propone a la Junta General de accionistas de Atresmedia Corporación aprobar la *Política de remuneraciones de los consejeros de Atresmedia Corporación*, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020 en los términos que se recogen en el **Anexo** a este Informe, denominado **Política de Remuneraciones de los administradores de Atresmedia Corporación**.

Febrero de 2017



Anexo

Política de Remuneraciones de los administradores



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ADMINISTRADORES DE
ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A.
(ATRESMEDIA CORPORACIÓN) - 2018-2020**

I. RÉGIMEN LEGAL.

- I.1. Introducción.
- I.2. Regulación de la Ley de Sociedades de Capital (LSC).
- I.3. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la LSC.
- I.4. Política de remuneraciones e Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (IAR).

II. REGULACIÓN DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN.

III. MARCO NORMATIVO PARA LA RETRIBUCIÓN DE LOS ADMINISTRADORES DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN.

- III.1. Ley de Sociedades de Capital (LSC).
- III.2. Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.
- III.3. Estatutos Sociales de Atresmedia Corporación.
- III.4. Reglamento del Consejo de Administración (RCA) de Atresmedia Corporación.
- III.5. Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (BOE de 24 de junio de 2013).
- III.6. Circular 5/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), que establece los modelos de Informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas (BOE de 24 de junio de 2013).

IV. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN

- IV.1. Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- IV.2. Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de los administradores de la Sociedad.
- IV.3. 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.
- IV.4. Componentes variables del sistema retributivo: principales características, importes y naturaleza de la retribución.
- IV.5. Contratos de los consejeros ejecutivos.
- IV.6. Descripción de 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. Medidas previstas para garantizar que la política de remuneración de la Sociedad incluye las garantías establecidas en las normas de buen gobierno corporativo que sean de aplicación.
- IV.7. Previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros. 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.
- IV.8. 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 Nombramientos y Retribuciones.



I. RÉGIMEN LEGAL

I.1. Introducción

La importancia regulatoria y la notoriedad pública de las prácticas de buen gobierno corporativo en las sociedades de capital han crecido de forma continuada en los últimos años, especialmente en el caso de las que son cotizadas. En la actualidad, esas buenas prácticas se consideran como un factor determinante para la valoración y la percepción social de una empresa, tanto desde el punto de vista financiero como de su reputación social. Constituyen por tanto una referencia obligada en cualquier análisis de los inversores profesionales, que se añade a los aspectos estrictamente económicos.

En el caso concreto de Atresmedia Corporación el gobierno corporativo tiene una importancia reputacional añadida, puesto que es el grupo de comunicación más diversificado e importante de España. Su constante presencia en la vida pública implica necesariamente un mayor grado de exigencia y un nivel adicional de exposición a la mirada crítica de los ciudadanos, del resto de los medios de información, de las instituciones públicas, de los analistas financieros, inversores, etc.

I.2. Regulación de la Ley de Sociedades de Capital (LSC)

El régimen general aplicable a la retribución de los administradores figura en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, que remite a los estatutos sociales de cada sociedad para su concreción, con alguna especialidad en el caso de las sociedades cotizadas. Así: se establece el carácter obligado del consejo de administración como órgano de gobierno (art. 529 bis LSC) y se prevé que sea remunerado, salvo disposición contraria de los estatutos (art. 529 *septdecies* LSC). En la misma norma legal, el artículo 529 *octodecies* regula la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y el artículo 529 *novodecies* impone la obligación de aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, que es competencia de la junta general de accionistas, al menos cada tres años y como punto separado del orden del día.

I.3. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la LSC

La existencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y los aspectos principales de su composición, atribuciones y objetivos están regulados en el artículo 529 *quindecies* de la LSC que establece, junto con otros aspectos, las competencias mínimas que le corresponden, entre las que se incluye la de proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros, velando por su observancia.

I.4. Política de remuneraciones e Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (IAR)

De conformidad con el artículo 529 *novodecies* de la LSC la política de remuneraciones de los consejeros se ajustará, en lo que corresponda, al sistema de remuneración estatutariamente previsto y, como ya se ha indicado, se aprobará por la junta general de accionistas, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

La propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración tendrá que ser motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta



general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de convocatoria de la junta general hará mención a este derecho.

La política de remuneraciones de los consejeros mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguiente a aquel en el que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas, conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

En caso de que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la junta general ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la junta general con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma junta general ordinaria.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo, o por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la junta general de accionistas.

Por otra parte, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 541 de la LSC el consejo de administración de las sociedades cotizadas debe elaborar y publicar anualmente un Informe sobre remuneraciones de los consejeros, incluyendo las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas.

Este informe anual deberá incluir información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso; también un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio cerrado, así como el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en el ejercicio.

El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros tiene que difundirse como hecho relevante por la sociedad, de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo.

El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día a la junta general ordinaria de accionistas.

Finalmente, el Ministro de Economía y Competitividad o, con su habilitación expresa, la Comisión Nacional del Mercado de Valores, determinará el contenido y estructura del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que podrá contener información, entre otras cuestiones, sobre el importe de los componentes fijos de la retribución, los conceptos retributivos de carácter variable y los criterios de desempeño elegidos para su diseño, así como el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

II. REGULACIÓN DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN

Además de esa regulación, que es de aplicación general, cada sociedad cotizada establece unas normas propias en materia de gobierno corporativo. Estas normas, por ser específicas y haber sido elaboradas a medida de cada sociedad, están en principio más ajustadas a sus necesidades y características concretas, tales como:



la dimensión organizativa, su estructura accionarial, el sector de actividad económica, la implantación territorial, la diversidad geográfica, etc.

Como regla general estas normas de autorregulación integran el contenido legal normativo -que es un derecho positivo, mínimo y obligado- así como todas (o la mayor parte) de las Recomendaciones establecidas por la CNMV en su Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas (CBG), en la medida que éstas se consideren adecuadas para las características de cada sociedad. Por todo ello, la norma propia ofrece la ventaja de su carácter unitario e integrador, y puede considerarse -en su contenido y en su efectiva aplicación- como la referencia prioritaria para la evaluación de la calidad y la intensidad del gobierno corporativo de cada sociedad.

En el caso de Atresmedia Corporación ese marco regulatorio propio relacionado con el gobierno corporativo está integrado por las siguientes normas legales: los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración, el Reglamento de la Junta General de Accionistas, el Reglamento Interno de Conducta en Materias relativas a los Mercados de Valores y el Código de Conducta.

III. MARCO NORMATIVO PARA LA RETRIBUCIÓN DE LOS ADMINISTRADORES

El marco normativo vigente que regula la retribución de los administradores de Atresmedia Corporación está integrado por las siguientes normas legales:

III.1. Ley de Sociedades de Capital (LSC)

Artículo 217. Remuneración de los administradores.

1. *El cargo de administrador es gratuito, a menos que los estatutos sociales establezcan lo contrario determinando el sistema de remuneración.*
2. *El sistema de remuneración establecido determinará el concepto o conceptos retributivos a percibir por los administradores en su condición de tales y que podrán consistir, entre otros, en uno o varios de los siguientes:*
 - a) *una asignación fija,*
 - b) *dietas de asistencia,*
 - c) *participación en beneficios,*
 - d) *retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia,*
 - e) *remuneración en acciones o vinculada a su evolución,*
 - f) *indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador y*
 - g) *los sistemas de ahorro o previsión que se consideren oportunos.*
3. *El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales deberá ser aprobado por la junta general y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Salvo que la junta general determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los distintos administradores se establecerá por acuerdo de éstos y, en el caso del consejo de administración, por decisión del mismo, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.*
4. *La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.*

**Artículo 218. Remuneración mediante participación en beneficios.**

1. Cuando el sistema de retribución incluya una participación en los beneficios, los estatutos sociales determinarán concretamente la participación o el porcentaje máximo de la misma. En este último caso, la junta general determinará el porcentaje aplicable dentro del máximo establecido en los estatutos sociales.
2. En la sociedad de responsabilidad limitada, el porcentaje máximo de participación en ningún caso podrá ser superior al diez por ciento de los beneficios repartibles entre los socios.
3. En la sociedad anónima, la participación solo podrá ser detraída de los beneficios líquidos y después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del cuatro por ciento del valor nominal de las acciones o el tipo más alto que los estatutos hayan establecido.

Artículo 219. Remuneración vinculada a las acciones de la sociedad.

1. En la sociedad anónima, cuando el sistema de remuneración de los administradores incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones deberá preverse expresamente en los estatutos sociales y su aplicación requerirá un acuerdo de la junta general de accionistas.
2. El acuerdo de la junta general de accionistas deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

Artículo 529 sexdecies. Carácter necesariamente remunerado

Salvo disposición contraria de los estatutos, el cargo de consejero de sociedad cotizada será necesariamente retribuido.

Artículo 529 septdecies. Remuneración de los consejeros por su condición de tal.

1. La política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.
2. La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al consejo de administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Artículo 529 octodecies. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

1. La remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación



contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

2. *Corresponde al consejo de administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general.*

Artículo 529 novodecies. Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros.

1. *La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.*
2. *La propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la junta general hará mención de este derecho.*
3. *La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.*
4. *En caso de que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la junta general ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la junta general con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma junta general ordinaria.*
5. *Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la junta general de accionistas.*

Artículo 541. Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

1. *El consejo de administración de las sociedades anónimas cotizadas deberá elaborar y publicar anualmente un informe sobre remuneraciones de los consejeros, incluyendo las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas.*
2. *El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros deberá incluir información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. Incluirá también un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio cerrado, así como el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio.*
3. *El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros se difundirá como hecho relevante por la sociedad de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo.*



4. *El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día a la junta general ordinaria de accionistas.*
5. *El Ministro de Economía y Competitividad o, con su habilitación expresa, la Comisión Nacional del Mercado de Valores, determinará el contenido y estructura del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que podrá contener información, entre otras cuestiones, sobre el importe de los componentes fijos de retribución, los conceptos retributivos de carácter variable y los criterios de desempeño elegidos para su diseño, así como el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.*

Artículo 100.b) de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores. Sobre infracciones graves.

La falta de elaboración o de publicación del informe anual de gobierno corporativo o del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros a que se refieren, respectivamente, los artículos 540 y 541 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (RCL 2010, 1792 y 2400) , aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, o la existencia en dichos informes de omisiones o datos falsos o engañosos; el incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 512 a 517, 525.2, 526, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 538, 539, 540 y 541 de dicha Ley; carecer las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de una comisión de auditoría y de una comisión de nombramientos y retribuciones en los términos establecidos en los artículos 529 quaterdecies y quindecies de la referida Ley o el incumplimiento de las reglas de composición y de atribución de funciones de dichas comisiones.

III.2. Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

En el artículo 2 de esta norma legal queda establecido el principio de transparencia informativa, con los atributos de claridad, integridad y veracidad, haciéndose constar que no debe incluirse información que pueda inducir a error o confusión al inversor al objeto de hacerse un juicio fundado de la entidad.

Según establece el artículo 4 la responsabilidad de la elaboración y del contenido del Informe anual sobre Remuneraciones corresponde al órgano de administración de la Sociedad. Además, el artículo 12 añade que este Informe se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto del orden del día, en la junta general ordinaria de accionistas, y que será accesible por vía telemática a través de la página web de la sociedad. En ese mismo artículo se dice también que el Informe sobre Remuneraciones debe ser objeto de publicación como hecho relevante y comunicado a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que lo publicará en su página web.

Artículo 10. Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas.

Las sociedades anónimas cotizadas deberán elaborar un informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que dará una información completa, clara y comprensible de la política de remuneraciones de la sociedad y tendrá el contenido mínimo siguiente:

1. *Información de la política de remuneraciones para el ejercicio en curso. Dentro de este epígrafe, se contendrá, al menos, la siguiente información:*



- a) Importe de los componentes fijos y dietas, así como de los conceptos retributivos de carácter variable, con los criterios de evaluación del desempeño elegidos para su diseño y métodos previstos para determinar el cumplimiento de los criterios. Clases de consejeros a los que se apliquen la retribución de carácter variable, así como explicación de la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos.

Este apartado incluirá, en su caso:

- 1º. Las dietas de asistencia u otras retribuciones fijas como consejero. Estimación de la retribución fija anual a la que den origen las dietas.
 - 2º. La remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo.
 - 3º. Cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
 - 4º. Opciones sobre acciones o cualquier otro instrumento referenciado al valor de la acción.
 - 5º. Parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus) o de otros beneficios no satisfechos en efectivo.
 - 6º. Una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que dará origen el plan retributivo propuesto en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
 - 7º. 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. En cualquiera de estos casos, se informará sobre los derechos acumulados por el consejero.
 - 8º. Cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de sus funciones.
 - 9º. Las retribuciones por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.
 - 10º. Cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.
 - 11º. 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.
 - 12º. Las remuneraciones en especie.
 - 13º. Las remuneraciones percibidas 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.
 - 14º. 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 omisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.
- b) Principales características de los sistemas de previsión con una estimación de su importe o coste anual equivalente.
- c) Condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.
- d) Cambios más significativos de la política retributiva sobre la aplicada durante el ejercicio anterior.



- e) *Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la comisión de retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.*
 - f) *Información sobre 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 de los consejeros se atiende 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.*
 - g) *Información suficiente sobre los plazos fijados para la disponibilidad de las acciones tras la adquisición de su plena propiedad.*
2. *Política de remuneraciones prevista para años futuros. Deberá realizarse una previsión general de la política de remuneraciones para años 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 altos directivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a años precedentes. Se aportará información sobre el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los años futuros y sobre el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones; así como información sobre 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.*
3. *Resumen global de la política de retribuciones del ejercicio anterior.*
4. *Detalle de las retribuciones devengadas durante el ejercicio anterior. Dentro de este epígrafe se contendrá, al menos, la siguiente información:*
- a) *El desglose individualizado de la remuneración de cada consejero, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.a) de este artículo.*
 - b) *El desglose individualizado de las eventuales entregas a consejeros de acciones, opciones sobre acciones o cualquier otro instrumento referenciado al valor de la acción.*
 - c) *Información sobre la relación, en dicho ejercicio pasado, entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la sociedad, 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.*



- d) *Información sobre el resultado de la votación consultiva de la junta general, con indicación del número de votos negativos que en su caso se emitieran al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.*

Artículo 12. Publicidad.

1. *Los informes sobre remuneraciones previstos en los apartados anteriores serán objeto de publicación como hecho relevante y comunicados a la Comisión Nacional del Mercado de Valores que lo publicará en su página web.*
2. *El informe sobre remuneraciones se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto del orden del día, a la junta general ordinaria de accionistas o Asamblea General en el caso de las cajas de ahorros, y será accesible, por vía telemática, a través de la página web de la sociedad o entidad correspondiente.*
3. *Lo dispuesto en los apartados 2, 3, 4 y 5 del artículo 9 de esta orden, relativos a los plazos de presentación del informe de gobierno corporativo y a las entidades obligadas a presentarlo, serán de aplicación al informe anual sobre remuneraciones.*

III.3. Estatutos sociales de ATRESMEDIA CORPORACIÓN.**Artículo 44.- Retribución de los Consejeros**

1. *La retribución de los Consejeros será de carácter mixto, con una parte fija y otra variable, esta última en forma de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones.*
2. *Para cada ejercicio social o para los ejercicios que la propia Junta establezca, la Junta General de Accionistas decidirá la cuantía de la retribución individualizadamente o estableciendo un máximo agregado para cada concepto retributivo o para el conjunto de ambos, pudiendo fijar una remuneración distinta para unos y otros Consejeros. Esa decisión de la Junta permanecerá vigente en tanto no sea expresamente modificada por la propia Junta General.*
3. *A reserva siempre de su aprobación por la Junta General, la retribución de los Consejeros podrá consistir, además, y con independencia de lo previsto en los apartados precedentes, en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas, así como en una retribución que tome como referencia el valor de las acciones de la Sociedad.*
4. *La retribución como Consejero prevista en este artículo será compatible con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan a los Consejeros por cualesquiera de sus funciones ejecutivas o de asesoramiento que, en su caso, desempeñen para la Sociedad, distintas de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, las cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.*

Artículo 45.- Política de Remuneraciones

1. *La Junta General de Accionistas aprobará al menos cada tres años como punto separado del orden del día la política de remuneraciones de los Consejeros que se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en el apartado anterior. La política de remuneraciones de los Consejeros mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación en la Ley y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.*



La política de remuneraciones de los Consejeros determinará la remuneración de los Consejeros en su condición de tales dentro del sistema de remuneración previsto en estos Estatutos e incluirá el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición. La determinación de la remuneración de cada Consejero, dentro del límite máximo establecido por la Junta General, corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

La aplicación del sistema de remuneración guardará una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. Igualmente, se orientará a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y evitará la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

2. *La remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se ajustará a la política de remuneraciones de los Consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.*

Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. En este sentido, los Consejeros no podrán percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en sus contratos.

3. *El Consejo elaborará y publicará un Informe Anual sobre las remuneraciones de sus Consejeros, incluyendo las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas. Dicho informe anual sobre remuneraciones incluirá información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de los Consejeros aplicable al ejercicio en curso. Incluirá también un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio cerrado, así como el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los Consejeros en dicho ejercicio. El Informe se difundirá como hecho relevante por la Sociedad de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo, y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del Orden del Día, a la Junta General Ordinaria de accionistas.*



III.4. Reglamento del Consejo de Administración (RCA) de ATRESMEDIA CORPORACIÓN.

- a) El artículo 8, que recoge las *Facultades del Consejo de Administración*, incluye en su apartado 2.f) la siguiente:

La formulación de cualquier clase de informe exigido por la Ley al Consejo de Administración siempre y cuando la operación a que se refiere el informe no pueda ser delegada.

- b) Y en el apartado 3.b) de ese mismo artículo 8 del Reglamento se dice que le corresponde:

Adoptar los acuerdos correspondientes sobre las siguientes materias:

- a. *La remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.*
- b. *Fijación de los términos del contrato del Consejero Delegado o de aquél al que se le atribuyan funciones ejecutivas. Dicho acuerdo deberá ser aprobado con el voto favorable de las dos terceras partes de los miembros del Consejo y con la abstención en la deliberación y en la votación del indicado Consejero. En este sentido, corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad y siempre de conformidad con la política de retribuciones aprobada por la Junta General.*

- c) El artículo 25.10 del RCA determina las competencias de las Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR), e incluye las siguientes:

1. *Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directivos que dependan directamente del Consejo de Administración, del Consejero Delegado o de cualquier otro Consejero con funciones ejecutivas, o de las comisiones delegadas del Consejo*
2. *Informar y proponer la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, informando al Consejo sobre la idoneidad de los contratos de los consejeros ejecutivos y velando por la observancia de la normativa legal, Estatutos y la política retributiva establecida por la Sociedad tanto en la política de retribuciones como en los contratos.*
3. *Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que la remuneración individual de cada uno de ellos sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad.*
4. *Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros.*
5. *Informar al Consejo de Administración sobre el Informe Anual de Retribución de los Consejeros.*

III.5. Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (BOE de 24 de junio de 2013).

III.6. Circular 5/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), que establece los modelos de Informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas (BOE de 24 de junio de 2013).



IV. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN

IV.1 Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones

Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones para los administradores de Atresmedia Corporación están recogidos en el transrito artículo 44 de sus Estatutos Sociales.

La retribución efectiva de los administradores de Atresmedia Corporación tiene la siguiente estructura:

1. Una retribución fija anual, para todos los miembros del Consejo de Administración, por su condición de consejeros, a la que se añaden las dietas de asistencia a las reuniones del propio Consejo.
2. Una retribución fija anual añadida, para los consejeros que también son miembros de la Comisión Delegada, a la que asimismo se suman las correspondientes dietas de asistencia a esta comisión.
3. Dietas de asistencia para los miembros de la Comisión de Auditoría y Control y/o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que sin embargo no reciben retribución anual fija por la pertenencia a estas comisiones.
4. Una retribución específica y diferenciada para:
 - (i) Los consejeros ejecutivos: que es siempre fija y en algunos casos también variable, vinculada a al cumplimiento de los objetivos económicos del Grupo y a la permanencia del Consejero.
 - (ii) Los consejeros no ejecutivos (dominicales, independientes y otros externos) con una especial dedicación profesional y/o responsabilidad, o que desempeñan trabajos adicionales para el Grupo Atresmedia (de gestión, de representación, de asesoramiento, etc.) que son de especial relevancia o transcendencia para el interés social; puede ser de forma regular o con carácter excepcional. Estas otras actividades del consejero deben ser distintas y añadidas a las de supervisión, control y decisión colegiada, que son las propias del cargo de consejero. Es una retribución exclusivamente fija, sin componentes relacionados con el desempeño o con los resultados económicos de la Sociedad.
5. Una retribución variable extraordinaria, consistente en la entrega de acciones de la Sociedad y vinculada a la obtención de objetivos económicos a medio plazo y a la permanencia del consejero en el desempeño profesional dentro del Grupo Atresmedia, de la que son beneficiarios el Presidente y el Consejero Delegado junto con un número reducido de altos directivos, que se consideran especialmente relevantes para la actividad de la Sociedad.

Atendiendo a lo ya expuesto, en el modelo vigente de retribuciones para los administradores de Atresmedia Corporación cabe distinguir los siguientes tres grupos:

- a) Los consejeros que desempeñan únicamente las funciones propias y específicas de su cargo de administradores.
- b) Los consejeros ejecutivos, que desempeñan funciones de dirección de la Sociedad o de su grupo, cualquiera que sea el vínculo jurídico que mantienen con ella y
- c) Los consejeros externos (dominicales, independientes y otros externos) que, además de sus funciones como consejeros, realizan también otras actividades profesionales relevantes, por cuenta y en beneficio de la Sociedad, de forma ocasional o habitual, que son especialmente cualificadas (de asesoría, representación, consultoría, etc.) y que por sus especiales



características requieren una retribución adicional: fija, individual y diferenciada.

El sistema de retribución para los administradores de Atresmedia Corporación se completa (en el referido artículo 44 de los Estatutos Sociales) con la previsión de que, bien para cada ejercicio social bien para los ejercicios que la propia junta establezca, la junta general de accionistas debe decidir la cuantía de la retribución, individualizadamente o estableciendo un máximo agregado para cada concepto retributivo o para el conjunto de ambos, pudiendo fijar una remuneración distinta para unos y otros consejeros. Añade la norma estatutaria que esta decisión de la junta general permanecerá vigente en tanto no sea expresamente modificada por ella misma.

Por acuerdo de la junta general de accionistas han sido concretados los conceptos que deben tenerse en consideración para realizar el cálculo anual del límite máximo agregado de la retribución total de los administradores de Atresmedia Corporación. Ese límite máximo también fue determinado en su día por la junta general de accionistas (en concreto la celebrada el 29 de marzo de 2006) y desde entonces se ha mantenido sin modificaciones en la cantidad TRES MILLONES DE EUROS (3.000.000 €) para cada ejercicio.

El criterio de exclusión de determinados conceptos retributivos permite diferenciar debidamente entre:

- (i) La retribución individualizada que perciben (a) los consejeros ejecutivos por su actividad profesional junto con (b) los consejeros no ejecutivos (esto es dominicales, independientes y otros externos) que, ocasional o regularmente, desempeñen actividades de gestión, representación, consultoría o asesoría para el Grupo Atresmedia, y
- (ii) La retribución general que reciben todos los consejeros por el desempeño ordinario de sus funciones, que se concretan en la actividad colegiada (de supervisión, de control y de decisión) en el seno del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenecen.

Adicionalmente, el mismo artículo 44 de los estatutos sociales de la Sociedad prevé que, previa aprobación por la junta general de accionistas, la retribución de los consejeros podrá incluir la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas, así como en una retribución que tome como referencia el valor de las acciones de la Sociedad.

Al amparo de esta previsión estatutaria, el Consejo de Administración de la Sociedad, con el informe favorable previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, decidió proponer a la junta general ordinaria de accionistas celebrada en 2016 la aprobación de un Plan de Retribución que se configuró como un incentivo variable a largo plazo (*long term incentive plan*) vinculado al desempeño de la Sociedad y consistente en la entrega de acciones de la Sociedad a los beneficiarios.

Los principales objetivos de un Plan de estas características son los siguientes:

- (a) Crear un sistema de incentivos que compense el objetivo de rentabilidad a corto plazo con la creación de valor para el accionista en el largo plazo de forma sostenible y duradera en el tiempo.
- (b) Actualizar los planes de retribución de acuerdo con las recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo, adecuando la estructura de variables al perfil de riesgo que el Consejo de Administración ha decidido asumir para lograr sus objetivos estratégicos.



- (c) Introducir fórmulas competitivas con el mercado en términos de retribución variable e incentivos a largo plazo con el objetivo de retener y motivar a los miembros clave del equipo en un momento de mercado especialmente crítico por la aparición de nuevos "players".
- (d) Reforzar el compromiso y la motivación de los miembros clave del equipo directivo así como de su Presidente y Consejero Delegado incrementando, a cambio, la generación de valor para el accionista por encima de sus expectativas.
- (e) Adecuar la estructura retributiva a las prácticas habituales del sector audiovisual con el objetivo de ser competitivos en la retención de los directivos clave para el Grupo.

En consecuencia, la junta general ordinaria de accionistas del año 2016 (celebrada el 20 de abril) decidió la modificación de la Política de remuneraciones de los consejeros de Atresmedia Corporación, que había sido aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad de 22 de abril de 2015 (como parte del Informe de Retribuciones aprobado en esa misma fecha y al amparo de lo previsto en la Disposición transitoria de la ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modificó la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo).

Tras este acuerdo de la junta general de accionistas la política de retribuciones de la Sociedad quedó modificada en los siguientes aspectos:

- a. Inclusión de un plan de retribución variable con entrega de acciones procedentes de la autocartera de la Sociedad, dirigido al Presidente del Consejo de Administración y al Consejero Delegado, así como a determinados miembros de la dirección de Atresmedia Corporación y sociedades pertenecientes a su Grupo.
- b. Como consecuencia de lo anterior, determinación de los conceptos retributivos que deben computar a los efectos del importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales, de conformidad con lo previsto en los artículos 217 y 529 *septdecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

La referida junta general de accionistas celebrada en 2016 adoptó finalmente los siguientes acuerdos relativos a (i) la política de retribución de los administradores de la Sociedad y (ii) el nuevo sistema de retribución variable para consejeros y directivos con entrega de acciones propias:

Remuneración de administradores y directivos

IV.1.1 Modificación de la Política de remuneraciones de los consejeros, para incorporar en ella la posibilidad de que una parte de la retribución variable de los consejeros pueda realizarse mediante la entrega de acciones de la Sociedad.

*Aprobar la modificación parcial de la Política de remuneraciones de los consejeros de Atresmedia Corporación que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 22 de abril de 2015 para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2017 (la "**Política de Remuneraciones**"), en los términos propuestos en los respectivos Informes elaborados al efecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración -que se ponen a disposición de los accionistas desde la convocatoria de la Junta General- como consecuencia de los acuerdos relativos a (i) la aprobación de un Plan de retribución con entrega de acciones dirigido a determinados consejeros y directivos de Atresmedia*



Corporación y (ii) la determinación del importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales y de los conceptos retributivos incluidos en el mismo.

La presente modificación de la Política de Remuneraciones tiene carácter parcial, por lo que no afectará a su plazo de vigencia ni a los demás extremos de la misma.

Por tanto, en virtud de lo expuesto en los Informes citados que fundamentan este acuerdo, la Política de Remuneraciones queda modificada en los términos que allí se recogen, que son los siguientes:

I. "Implantación de un sistema de retribución con entrega de acciones dirigido a determinados consejeros y directivos.

*Se prevé la participación del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado (así como de determinados miembros de la dirección de Atresmedia Corporación y sociedades pertenecientes a su Grupo) en un sistema de retribución consistente en la posibilidad de que el pago de una parte de su retribución se realice mediante la entrega de acciones (el "**Plan de Retribución**"). El Plan de Retribución se configura como un incentivo variable a largo plazo (*long term incentive plan*) vinculado al desempeño de la Sociedad.*

El Plan de Retribución de acciones tendrá un plazo de duración de cuatro años y cuatro meses, dividido en dos períodos: (i) un período de evaluación: en el cual se evaluará el grado de desempeño en relación con los objetivos establecidos, correspondiéndose con los ejercicios 2016 a 2018, y (ii) un período de liquidación, comprendido entre los ejercicios 2019 y 2020, en el cual se producirá la entrega de las acciones.

El Plan de Retribución se vinculará al cumplimiento de dos objetivos durante los referidos ejercicios 2016 a 2018, referidos, de un lado, a la suma del EBITDA consolidado planificado del Grupo Atresmedia Corporación y, de otro lado, al retorno total del accionista, determinado en función de la cotización de la acción y de los dividendos efectivamente pagados en el periodo comprendido entre la junta general ordinaria de 2016 y la misma reunión del año 2019.

El Plan de Retribución será atendido con acciones de autocartera que serán adquiridas por la Sociedad en el mercado, tras su aprobación por la junta general, con un coste de adquisición máximo de OCHO MILLONES NOVECIENTOS TREINTA MIL NOVECIENTOS EUROS (8.930.900 €). Del total de las acciones de autocartera asignadas al Plan de Retribución corresponderán al Presidente y al Consejero Delegado -en caso de cumplimiento íntegro de los referidos objetivos- un máximo del 50% y un mínimo del 43,5% (en función de la posible variación en el número de beneficiarios que participen en el Plan) mientras que las restantes acciones corresponderán a los directivos beneficiarios del Plan de Retribución, de acuerdo con lo establecido al respecto en el mismo.

La entrega de las acciones, que se efectuará un 50% en el primer cuatrimestre de 2019 y el 50% restante en el primer cuatrimestre de 2020, estará condicionada a la permanencia de los beneficiarios en el Grupo Atresmedia Corporación durante el plazo de duración del Plan de Retribución.

II. Conceptos incluidos en el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales

En relación con el importe máximo de la remuneración anual que tendrá derecho a percibir el conjunto de los Consejeros por su condición de miembros del Consejo de Administración y de cualesquiera de sus



Comisiones en cada ejercicio social, que se mantiene en la cantidad máxima de TRES MILLONES DE EUROS (3.000.000 €), se prevé que no queden comprendidas dentro de dicho importe las remuneraciones a las que puedan tener derecho los Consejeros como consecuencia de la ejecución del Plan de Retribución con entrega de acciones, al no tener carácter dinerario."

IV.1.2. Aprobación de un Plan de retribución con entrega de acciones dirigido a determinados consejeros y directivos de Atresmedia Corporación.

Aprobar la participación del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado (los "**Consejeros Beneficiarios**"), así como de determinados miembros de la dirección de Atresmedia Corporación y sociedades pertenecientes a su Grupo (los "**Directivos Beneficiarios**" y, junto a los Consejeros Beneficiarios, los "**Beneficiarios**"), en un sistema de retribución consistente en que el pago de una parte de su retribución pueda realizarse mediante la entrega de acciones de autocartera (en lo sucesivo, el "**Plan de Retribución**"), de conformidad con lo previsto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 44 de los Estatutos Sociales.

Las principales características del Plan de Retribución son las siguientes:

(a) Beneficiarios: el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado que sean titulares de estos cargos en el momento de la aprobación del Plan de Retribución, así como determinados directivos de ATRESMEDIA CORPORACIÓN y sociedades pertenecientes a su Grupo, que serán seleccionados por el Consejo de Administración a propuesta del Presidente y/o el Consejero Delegado, en función de su importancia para el negocio del Grupo ATRESMEDIA CORPORACIÓN, la generación de valor para el accionista y que representen un riesgo para el negocio en caso de salida del Grupo.

Este colectivo inicial de beneficiarios podría ampliarse con nuevos directivos del Grupo ATRESMEDIA CORPORACIÓN, por causas justificadas, mediante decisión del Consejo de Administración, a propuesta del Presidente y/o el Consejero Delegado

(b) Voluntariedad. El sometimiento al Plan de Retribución será voluntario por parte de los Beneficiarios.

(c) Plazo de duración. El Plan de Retribución de acciones tiene un plazo de duración de cuatro años y cuatro meses, que se divide en dos períodos diferenciados:

➤ Período de cumplimiento de objetivos y de evaluación: en el cual deberán cumplirse los objetivos económicos establecidos y posteriormente se evaluará el grado de desempeño en relación con los mismos, correspondiéndose con los ejercicios 2016 a 2018.

➤ Período de liquidación: el comprendido entre los ejercicios 2019 y 2020, en el cual se producirá la entrega de las acciones y que implica por ello un compromiso adicional de permanencia en el Grupo ATRESMEDIA CORPORACIÓN por parte de los Beneficiarios.

Se establecerá una cláusula de reintegración (clawback) para el caso de que la entrega de las acciones no se haya ajustado a los objetivos establecidos o se haya producido en atención a datos que posteriormente se revelen como inexactos.

(d) Asignación de acciones. A los efectos del Plan de Retribución se creará una bolsa de acciones propias de ATRESMEDIA CORPORACIÓN, adquiridas en el mercado, con un coste máximo de adquisición equivalente al doble de la suma de la retribución fija en el ejercicio



social de 2015 del conjunto de Beneficiarios iniciales (también “**Coste Inicial**”), más un quince por ciento (15%) adicional (o “**Coste Adicional**”), que servirá -en su caso y únicamente- para atender la retribución correspondiente a los nuevos beneficiarios que puedan incorporarse, según lo establecido en el anterior apartado a). La suma de ambos conceptos constituye el “**Coste Máximo**” del Plan de Retribución.

Esta bolsa de acciones propias de la Sociedad se distribuirá conforme al siguiente método:

- i. Un 50% del número de acciones del Plan de Retribución que hayan sido adquiridas por un precio equivalente al Coste Inicial serán distribuidas entre los Consejeros Beneficiarios, en función de los criterios que acuerde el Consejo de Administración
- ii. El 50% restante de estas mismas acciones que corresponden al Coste Inicial serán distribuidas entre los Directivos Beneficiarios, en función de los porcentajes que acuerde el Consejo de Administración, a propuesta del Consejero Delegado.
- iii. La totalidad de las acciones que hayan sido adquiridas con la cantidad equivalente al Coste Adicional serán distribuidas, en su caso, exclusivamente entre los nuevos directivos beneficiarios, en función de los porcentajes que acuerde el Consejo de Administración, a propuesta del Consejero Delegado.

(e) **Objetivos.** El Plan de Retribución se configura como un incentivo a largo plazo (long term incentive plan) vinculado al desempeño de la Sociedad durante un periodo de evaluación de tres años que comprenderá los ejercicios 2016 a 2018, en relación con el cumplimiento de dos objetivos económicos.

Los dos objetivos que se tendrán en cuenta son los siguientes:

I. **Objetivo primario:** suma del EBITDA (Beneficio de explotación más amortizaciones y provisiones) planificado consolidado del Grupo ATRESMEDIA CORPORACIÓN durante los tres (3) ejercicios sociales 2016, 2017 y 2018, corregida por la variación real del mercado publicitario vs. la variación prevista en el plan trienal que sirve de referencia para la determinación del objetivo, con el fin de valorar únicamente el desempeño de la gestión, de forma independiente de la evolución del mercado.

II. **Objetivo secundario:** referido al "retorno total del accionista" (total shareholders return) del Grupo ATRESMEDIA CORPORACIÓN durante el referido plazo de tres (3) años, en el que se tendrá en cuenta (i) la evolución de la cotización de la acción y (ii) los dividendos de ATRESMEDIA CORPORACIÓN efectivamente pagados entre la junta general ordinaria de accionistas celebrada en 2016 y la misma reunión celebrada en 2019.

(f) **Fecha de entrega.** La entrega de las acciones está condicionada a la permanencia de los Beneficiarios en el Grupo ATRESMEDIA CORPORACIÓN durante el plazo de duración del Plan de Retribución, incluyendo el período adicional exigible tras la consecución de los objetivos económicos. Dicha entrega se efectuará del siguiente modo: el 50% en el primer cuatrimestre de 2019 y el 50% restante en el primer cuatrimestre de 2020.

(g) **Adquisición de las acciones.** las acciones de autocartera que se destinan al Plan de Retribución serán adquiridas en el mercado por ATRESMEDIA CORPORACIÓN una vez que aquél sea aprobado por el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas. Corresponden al Consejo de Administración las facultades necesarias



para definir y ejecutar las medidas que sean convenientes para la compra y custodia de las acciones de ATRESMEDIA CORPORACIÓN que estén vinculadas con la ejecución del Plan de Retribución, con capacidad de delegación en el Consejero Delegado y/o el Director Financiero.

(h) **Número máximo de acciones asignables a este sistema de remuneración.**

El número máximo de acciones a entregar al conjunto de los Beneficiarios del Plan de Retribución, en caso de cumplimiento al 100% de los objetivos máximos previstos, se situará entre un máximo de 1.400.000 acciones y un mínimo de 500.000 acciones, dependiendo esta variable del precio de la acción en el mercado durante el periodo de adquisición de las acciones por parte de la Sociedad. Este número de acciones equivale, respectivamente, a un mínimo del 0,22% y a un máximo del 0,62% del capital social de ATRESMEDIA CORPORACIÓN, todo ello en función del límite máximo del coste de adquisición autorizado para la compra de las acciones de autocartera, o Coste Máximo, que será de OCHO MILLONES NOVECIENTOS TREINTA MIL NOVECIENTOS EUROS (8.930.900€).

(i) **Delegación.** La Junta General acuerda delegar en el Consejo de Administración de ATRESMEDIA CORPORACIÓN, con facultades de sustitución y de subdelegación, la facultad de ejecutar el presente acuerdo en los términos señalados en el mismo y, en general, todas las facultades que resulten necesarias o convenientes para su plena efectividad, incluyendo expresamente la elaboración de un Reglamento específico que desarrolle todos los aspectos necesarios para la ejecución íntegra del Plan de Retribución.

IV.1.3. Determinación de los conceptos afectados por el límite máximo conjunto de la retribución de los consejeros.

Aprobar, de conformidad con lo previsto en los artículo 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 44 de los Estatutos Sociales de Atresmedia Corporación, que la remuneración anual que tendrá derecho a percibir el conjunto de los Consejeros por su condición de miembros del Consejo de Administración y de cualesquiera de sus Comisiones se mantenga, para cada ejercicio social, en la cantidad máxima de TRES MILLONES DE EUROS (3.000.000€).

A los efectos de esta cantidad máxima, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- No se considerarán comprendidas dentro de dicha cantidad las remuneraciones a las que tengan derecho los Consejeros derivadas del plan de retribución con entrega de acciones cuya aprobación está prevista en el orden del día de la presente junta general ordinaria, al no tener carácter dinerario.
- Quedan igualmente excluidas del citado límite las retribuciones correspondientes al Consejero Delegado y a los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas.
- En el supuesto excepcional de que en un ejercicio determinado se alcance la cifra máxima señalada de retribución de los Consejeros, las restantes sesiones del Consejo o sus Comisiones que se celebren dentro de dicho ejercicio no generarán el derecho a percibir dietas.
- La distribución de la retribución entre los distintos Consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, de conformidad con lo establecido en los artículo 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración de ATRESMEDIA CORPORACIÓN, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada



Consejero, la pertenencia a Comisiones y demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Por tanto, se delega expresamente en el Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta de la retribución de cada uno de los miembros del Consejo de Administración y de sus distintas Comisiones, así como de las dietas de asistencia a cada una de las reuniones de los distintos órganos sociales, respetando a tal efecto la citada cantidad máxima establecida por la Junta General de Accionistas de Atresmedia Corporación.

La política general de retribuciones para los administradores de Atresmedia Corporación ha sido diseñada y establecida por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sin contar con el asesoramiento de expertos independientes.

El Consejo de Administración considera que esta política para la retribución de sus administradores se ajusta a las prácticas habituales de mercado y además es acorde con los perfiles profesionales y la experiencia de los consejeros, habiéndose considerado también el sector de actividad del Grupo Atresmedia, el nivel de dedicación exigido, la responsabilidad asumida y la cualificación profesional que es imprescindible para el correcto desempeño del cargo.

IV.2 Criterios utilizados para establecer la política de remuneraciones de los administradores de la Sociedad.

Para establecer la política de remuneraciones de los administradores de la Sociedad se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- i. La estabilidad, objetividad y transparencia del sistema de retribuciones que, como regla general, está integrado por conceptos determinados y fijos (la retribución anual, en su caso, y las dietas de asistencia a las reuniones de los órganos colegiados) con las excepciones ya mencionadas respecto a los consejeros que desempeñan actividades profesionales adicionales, sean o no consejeros ejecutivos.
- ii. La uniformidad de la retribución para todos los consejeros por el desempeño de sus funciones como tales.
- iii. La posibilidad de adaptar la retribución de los administradores en función de los resultados económicos del Grupo, tanto para su reducción (cuando los resultados se vean minorados significativamente, incluso por razones económicas globales y ajena a la gestión) como para su incremento, con el pago de retribuciones extraordinarias, vinculadas a la obtención de objetivos económicos o estratégicos que sean muy significativos para la Sociedad y en los que el consejero haya tenido una participación directa y con un alto nivel de responsabilidad y dedicación. En ambos supuestos - reducción o incremento de la retribución, de todos o de algunos de los consejeros- será preceptiva la intervención de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y además la aprobación del Consejo de Administración. Si la medida no incluye a todos los consejeros aquellos que estén afectados deben abstenerse, tanto en la deliberación como en la votación del acuerdo correspondiente.
- iv. La dimensión del Grupo Atresmedia y el grado de dedicación que habitualmente se exige a los administradores de la Sociedad.
- v. La experiencia, responsabilidad y cualificación profesional de los consejeros.
- vi. La retribución que reciben los administradores en otras empresas de medios de comunicación europeos, tanto fija como variable, especialmente en lo referido a la parte de la retribución variable que está asociada con el



cumplimiento de objetivos plurianuales y con el compromiso de permanencia en el Grupo.

- vii. La retribución específica para los consejeros ejecutivos.
- viii. La diferenciación entre la retribución que reciben los consejeros ejecutivos de la que reciben otros administradores que no lo son pero que también desarrollan actividades profesionales, adicionales y específicas en beneficio de la Sociedad: de gestión, representación, asesoría, consultoría, etc.
- ix. Para los consejeros que son personas jurídicas la retribución es percibida por la propia sociedad titular del cargo de administrador, tanto en su parte fija como en las dietas de asistencia, sin perjuicio de la retribución que pueda corresponder a la persona física designada para actuar en nombre de esa sociedad para el ejercicio del cargo de consejero, en el supuesto de que esa misma persona física desempeñe también una actividad profesional para la Sociedad, en cualquiera de sus posibles modalidades: relación laboral ordinaria, alta dirección, colaboración profesional independiente, prestación de servicios de asesoría o consultoría, etc.
- x. La retribución que perciben los consejeros, tanto individual como colectivamente, es analizada, propuesta y revisada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; también debe aprobarse por el Consejo de Administración. El mismo procedimiento formal se aplica, en su caso, para el resto de las condiciones de sus contratos, bien sean de carácter general (por su condición de altos directivos) bien sean particulares (por alguna circunstancia concreta del consejero). La determinación de la cuantía de la retribución se hace tomando en consideración las condiciones de mercado, su nivel de responsabilidad y las garantías exigidas por las normas de buen gobierno corporativo.
- xi. En algunos casos, previo acuerdo entre las partes y siempre que exista una relación laboral indefinida entre el consejero ejecutivo y la empresa, tanto la retribución fija de los consejeros ejecutivos por su condición de tales como la parte correspondiente a las dietas de asistencia pueden integrarse en el salario del consejero afectado.
- xii. En cuanto a los consejeros no ejecutivos que sin embargo perciben una retribución específica por razón de las funciones especiales que desempeñan, su cuantía también se determina según criterios de mercado, atendiendo a la actividad profesional concreta que se requiere del consejero y al grado de complejidad, experiencia y dedicación que implica. Igualmente interviene en la determinación y supervisión de esa retribución la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y después el propio Consejo en pleno.
- xiii. Existen mecanismos contractuales que permiten a la Sociedad no pagar o reclamar las cantidades que ya hubiera abonado en concepto de retribución variable, cuando finalmente resulte que no se habían cumplido los requisitos necesarios para su percepción o que los datos utilizados para su cálculo queden posteriormente acreditados como erróneos o incorrectos.
- xiv. Los consejeros ejecutivos que mantienen una relación laboral con la empresa tienen también un seguro de vida, con cobertura en caso de fallecimiento e invalidez, así como un seguro de asistencia sanitaria, que incluye a sus familiares directos.
- xv. Los consejeros no reciben ningún otro beneficio en especie, en ninguna modalidad ni cuantía.
- xvi. Existe un plan de retribución variable para consejeros y directivos, de duración limitada, que incluye entre sus beneficiarios al Presidente y al Consejo Delegado y cuya ejecución implicará la entrega de acciones propias de la Sociedad, una vez cumplidos los objetivos económicos y los requisitos de permanencia que el propio Plan establece.



xvii. No existen planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, ni ninguna clase de remuneración en concepto de participación en beneficios o primas.

xviii. No existe retribución en forma de anticipos, créditos o garantías.

IV.3 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.

El máximo de la retribución variable en efectivo, de devengo anual y vinculada a (i) la obtención de objetivos económicos globales del Grupo Atresmedia, previamente determinados en el Presupuesto anual y (ii) a la permanencia del consejero en el desempeño de su actividad es del 80% del salario fijo del consejero ejecutivo; de forma excepcional la retribución variable podría llegar al 88% de su salario fijo, en caso de sobrecumplimiento: se requiere que se iguale o esté por encima del 130% del objetivo establecido. Asimismo, se establece un umbral mínimo de cumplimiento, como requisito previo para la aplicación del sistema de retribución variable.

Así, cuando el EBITDA real represente el 60% del que se haya presupuestado como objetivo, el beneficiario recibirá un 50% del bonus total. Por debajo de ese nivel mínimo de consecución de EBITDA no se recibe ninguna cantidad en concepto de retribución variable anual. Cuando el nivel de consecución del EBITDA esté situado entre el 100% y el 110% se percibirá el 100% del bonus. Para las consecuciones intermedias, en el intervalo comprendido entre el 60% y el 100%, la cantidad del bonus a pagar se determina por interpolación lineal. Si el EBITDA real resulta ser igual o superior al 130% del que se hubiera presupuestado se percibirá el 110% del bonus, aplicándose también la interpolación lineal para el tramo de consecución del objetivo comprendido entre el 110% y el 130%.

Un 50% del incentivo conseguido en cada ejercicio por el consejero se abona en el plazo de dos años, con la condición de que siga desarrollando sus servicios en ese momento, puesto que ese porcentaje está específicamente ligado al concepto de fidelización, permanencia en la empresa y compromiso con los objetivos generales del Grupo Atresmedia a medio y largo plazo.

Para los consejeros ejecutivos, que reciben una retribución individualizada, se considera que tanto la metodología aplicada como los conceptos de su retribución global resultan adecuados para las finalidades de (a) retribuir adecuadamente el trabajo, la responsabilidad y la dedicación (que quedan relacionados con la parte fija de la retribución) e (b) incentivar los resultados económicos del Grupo, contribuyendo asimismo a la estabilidad en los puestos clave de la organización. Como referencia para su determinación se han utilizado criterios objetivos de mercado y las prácticas consolidadas en otras empresas de similar tamaño y sector de actividad (medios de comunicación).

El modelo ha acreditado su capacidad para motivar adecuadamente al consejero y también para reforzar su voluntad de permanencia y el consiguiente compromiso con objetivos estratégicos (de medio y largo plazo), además de orientar su desempeño de forma adecuada y competitiva, en beneficio de la Sociedad y con el interés preferente de crear valor sostenido para el accionista.

La retribución en efectivo variable anual de los consejeros ejecutivos se calcula como un porcentaje máximo de su salario fijo, tanto en la parte relacionada con la consecución de objetivos económicos como en la derivada de su compromiso de permanencia en el Grupo. Este sistema de límites hace objetivamente imposible



que en la retribución variable se produzca una distorsión o una desviación no prevista, o que la retribución variable llegue a tener una cuantía incontrolada y distinta de la que previamente se haya decidido como máximo admisible.

Por otra parte, la retribución variable extraordinaria y a largo plazo, que se concreta en la entrega de acciones de la Sociedad (previamente adquiridas por ésta) tampoco implica riesgo económico no evaluado o incontrolable, puesto que el acuerdo de la junta general determinó, como ya se ha indicado, el límite económico máximo (o *Coste Máximo*) de la inversión que debía hacerse para la adquisición de acciones vinculadas al plan. Adicionalmente, la ejecución de la compra de las acciones propias correspondientes al Plan se realizó de forma inmediata, una vez obtenida la autorización de la junta general de accionistas, en condiciones de mercado, con plena transparencia y efectuando después las preceptivas comunicaciones a la CNMV, que también han sido informada de todos los aspectos relacionados con el Plan, para su conocimiento público.

Finalmente, el acuerdo de la junta general que aprueba el Plan prevé expresamente la inclusión de las garantías y procedimientos que se estimaron adecuados para asegurar que la entrega de acciones se hará tomando como base datos económicos veraces, contrastados y fiables, de modo que el consejero vendría obligado a la devolución de lo recibido si finalmente la información utilizada para verificar el cumplimiento del Plan fuera errónea, por cualquier motivo.

IV.4 Componentes variables del sistema retributivo: principales características, importes y naturaleza de la retribución

Los posibles beneficiarios de la retribución variable en efectivo son los consejeros ejecutivos, entendiendo por tales los que quedan incluidos en el ámbito subjetivo definido por las normas legales que son de aplicación, esto es, aquellos que desempeñan funciones de dirección en la Sociedad o su grupo, cualquiera que sea el vínculo jurídico que mantienen con ella, y quienes desempeñan funciones de dirección y al mismo tiempo son o representan a un accionista significativo o que está representado en el Consejo de Administración.

El vigente plan de fidelización y retribución variable de directivos 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. El plan en su conjunto incluye al Vicepresidente y al Consejero Delegado, junto con los directivos e integrantes de la alta dirección del Grupo Atresmedia y los mandos intermedios de Atresmedia Corporación, si bien tanto los directivos como los mandos intermedios tienen también otros objetivos individualizados (cuantitativos y cualitativos) que se determinan anualmente y de cuyo grado de cumplimiento depende una parte de su retribución variable.

En la parte que se refiere a los consejeros ejecutivos beneficiarios se incluye un bonus anual de hasta el 80% de la retribución total (o el 88% en caso de sobrecumplimiento), que se liquida en dos tramos iguales: un 50% en el momento de la consecución del objetivo asignado (relacionado exclusivamente con resultados económicos globales del Grupo) y el restante 50% en el plazo de dos años y con la condición de que el consejero siga en ese momento prestando sus servicios en la Sociedad, ya que este segundo 50% está expresamente vinculado a la fidelización del consejero, incentivando así su vinculación estable con el Grupo Atresmedia y su compromiso personal y profesional con las estrategias de futuro y el medio 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 fijar el umbral mínimo de cumplimiento de EBITDA (que es el del 60% de la cantidad prefijada como objetivo) y que actúa como condición previa e inexcusable para que exista retribución variable para los integrantes del colectivo afectado. La determinación de la cuantía en cada ejercicio se realiza con la métrica indicada anteriormente.

Con carácter excepcional se admite también la posibilidad de que la retribución variable individual de los consejeros, especialmente de los ejecutivos, pueda incrementarse con pagos añadidos, en concepto de incentivo o de retribución extraordinaria, vinculado con la efectiva consecución de objetivos adicionales, que sean de gran complejidad y 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 excepcionales, 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 deberán abstenerse tanto en el proceso de deliberación en el seno del Consejo de Administración como en las votaciones de los correspondientes acuerdos.

Como complemento de todo lo anterior y como ya se ha mencionado antes, la junta general ordinaria de accionistas celebrada el 20 de abril de 2016 decidió la aprobación de un sistema de retribución variable, consistente en la entrega de acciones de la Sociedad, vinculada a la efectiva consecución de objetivos económicos a medio plazo. Este Plan contó con el asesoramiento externo de la firma *Seeliger y Conde* y del despacho legal *Clifford Chance*, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y con la aprobación del Consejo de Administración. Tiene como destinatarios al Presidente del Consejo de Administración y al Consejero Delegado, junto con otros directivos, que se han considerado claves para la consolidación y el crecimiento del Grupo Atresmedia, por su aportación a la generación de negocio y la dificultad de sustitución en un entorno de competencia creciente: aparición de nuevos operadores y diversidad de plataformas tecnológicas y de modelos de negocio para la explotación de contenidos audiovisuales.

Como ya se ha indicado antes, el sistema de determinación del número máximo de acciones a entregar a los beneficiarios (cuya concreción para cada afectado ha sido decidida por el Consejo de Administración), en caso de haberse alcanzado los objetivos establecidos, incluyó la previa concreción de la cantidad económica máxima destinada a su adquisición, que quedó establecida por la junta general de accionistas en 8.930.900 euros, añadiéndose que las acciones debían ser compradas en el mercado bursátil, con todos los requisitos formales y de transparencia y dando después cumplimiento a las obligaciones de comunicación a la CNMV. En consecuencia, el riesgo para la Sociedad por este concepto está completamente limitado e identificado desde el inicio de la ejecución del Plan y no es posible que se produzcan desviaciones de coste.

IV.5 Contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de trabajo de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos son de duración indefinida. En el momento de su contratación 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 su salario íntegro.



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

Los contratos de trabajo con los consejeros ejecutivos deberán contener:

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 del Grupo, que no se recibirá en caso de que el auditor externo manifieste 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.

IV.6 Descripción de 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. Medidas previstas para garantizar que la política de remuneración de la Sociedad incluye las garantías establecidas en las normas de buen gobierno corporativo que sean de aplicación.

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 (tanto ordinaria como extraordinaria), garantiza, por sí mismo y sin necesidad de precauciones, procedimientos o garantías adicionales, la inexistencia de riesgos o imprevistos para la Sociedad, 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 variable económica de la retribución no está referida ni a la cotización de la acción ni a otras magnitudes similares, sino al beneficio objetivo del Grupo Atresmedia en 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. En cuanto a la parte variable extraordinaria a largo plazo, se concreta en un número máximo y ya determinado de acciones de la Sociedad para cada beneficiario, ya establecido por el Consejo de Administración, con el informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Las acciones propias se han comprado en condiciones de mercado bursátil y se conservan en la autocartera de la Sociedad, para garantizar su disponibilidad en el momento de la entrega, habiéndose respetado en su adquisición el límite máximo de coste que forma parte del acuerdo de la junta general.

Además, como ya se ha indicado, los contratos con los consejeros que incluyen cualquier clase de retribución variable incorporan la salvedad de que ésta no será de aplicación, cualquiera que sea, si el informe de los auditores externos recoge reservas o salvedades significativas. También añaden los contratos el compromiso



del consejero de restitución de lo percibido, en caso de que las bases que hayan servido para sus cálculos y liquidación resulten ser inexactas, por cualquier motivo relacionado con la gestión.

IV.7 Previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros. 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.

En principio no está previsto que la política de retribuciones de los administradores tenga modificaciones significativas en los próximos tres ejercicios.

IV.8 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 de Atresmedia Corporación la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano competente para proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones 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 contenido del Informe Anual de Remuneración de Consejeros (IAR).

La composición actual de esta Comisión se ajusta a lo dispuesto en el artículo 529 *quindecies* de la LSC ya que está integrada exclusivamente por consejeros no ejecutivos, tres de los cuales tienen la condición de independientes. De acuerdo con esta norma legal uno de los consejeros independientes preside la Comisión. Se cumple por tanto con lo establecido por la Recomendación 49^a del Código unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas (CBG).

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

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