

INFORME JUSTIFICATIVO QUE ACOMPAÑA A LA PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. PARA LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS

Justificación de la propuesta relativa al punto 7 del Orden del día

Este informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 18 de marzo de 2020, y acompañará a la propuesta de acuerdo de modificación de la Política de remuneraciones de los consejeros, que será sometida a la aprobación de la Junta general ordinaria de accionistas 2020, cuya celebración está prevista para el día 29 de abril de 2020, en primera convocatoria, en cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 529 quindecies apartado 3 g) y 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "Ley de Sociedades de Capital").

A estos efectos, el Consejo de Administración hace suyo el informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y propone a la Junta:

Modificar parcialmente la Política de remuneraciones de los administradores de Atresmedia Corporación (la "**Política de Remuneraciones**") que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 24 de abril de 2019 para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, en los términos propuestos en el informe que se adjunta, aprobado por el Consejo de Administración, que asume como propio el informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobando por tanto el nuevo texto refundido de la Política de Remuneraciones (adjunto a dicho informe) que formará parte del acuerdo a todos los efectos.



INFORME JUSTIFICATIVO FORMULADO POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1. Objeto del Informe

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. ("Atresmedia Corporación" o la "Sociedad") formula el presente informe (el "Informe") sobre la modificación de la vigente política de remuneraciones de los consejeros, que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad el 24 de abril de 2019 (la "Política de Remuneraciones"), en cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 529 quindecies apartado 3 g) y 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "Ley de Sociedades de Capital") y por los artículos 45 de los Estatutos Sociales 25 y 31 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

En cumplimiento de dichos preceptos legales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha procedido a elaborar este Informe para su elevación al pleno del Consejo de Administración.

2. Motivos de la modificación de la Política de Remuneraciones

En fecha de hoy, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elevado al Consejo de Administración la aprobación de un plan de incentivos a largo plazo, destinado a los consejeros ejecutivos y a un grupo de directivos del Grupo Atresmedia Corporación (el "**Plan de Incentivos**"), que se refiere al cumplimiento de determinados objetivos económicos durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

En este sentido, habida cuenta de la inclusión entre los beneficiarios del Plan de Incentivos de los consejeros ejecutivos de Atresmedia Corporación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la modificación de la Política de Remuneraciones fundamentalmente para cumplir con la normativa aplicable en materia de retribución de administradores como consecuencia de la aprobación del citado Plan de Incentivos, sin modificar su periodo de vigencia.

Las modificaciones a la Política de Remuneraciones son aprobadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a efectos de su valoración por el Consejo de Administración, con el fin de que éste, en caso de aprobarlas, las someta a su vez a votación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad.

3. Descripción de las modificaciones propuestas

Se indican a continuación las principales modificaciones propuestas a la Política de Remuneraciones:

En primer lugar, como consecuencia de la aprobación del Plan de Incentivos, la sección "Planes de Incentivos a Largo Plazo" deberá sustituirse por la redacción que se señala a continuación:

"PLANES DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO

Con carácter adicional a las retribuciones ya descritas, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de un plan de incentivos a largo plazo (el "**Plan de Incentivos**"), cuyas principales características son las siguientes:

- **1. Plazo de duración**. La duración del Plan de Incentivos se divide en dos periodos diferenciados:
 - i) <u>Periodo de consecución</u>: en el cual deberán cumplirse los objetivos



- económicos establecidos, correspondiéndose con los ejercicios 2020 a 2022.
- ii) <u>Periodo de liquidación:</u> el comprendido entre los ejercicios 2023 y el primer trimestre de 2024, en el cual se producirá el pago del segundo 50% y que implica por ello un compromiso adicional de permanencia en el Grupo Atresmedia Corporación por parte de los beneficiarios.
- **2. Objetivos**. El Plan de Incentivos prevé los tres objetivos económicos siquientes.
 - i) **Primer objetivo: Rentabilidad**. Consecución del beneficio de explotación más amortizaciones y provisiones (Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization) ("**EBITDA**") consolidado del Grupo Atresmedia Corporación durante los tres (3) ejercicios sociales 2020, 2021 y 2022, conforme a lo previsto en las estimaciones de la Sociedad corregido por el 90% de las desviaciones negativas de las variaciones del mercado publicitario en relación con las variaciones previstas en el plan trienal que sirven de referencia para la determinación del objetivo. Este objetivo pondera un 60%.
 - ii) **Segundo objetivo: Diversificación de las fuentes de ingresos**. Consecución de un incremento del 30% del margen bruto procedente de negocios y actividades de la Sociedad distintos de la publicidad convencional y lineal de la televisión y de la radio. Este objetivo pondera un 25%.
 - iii) **Tercer objetivo: Evolución de la cotización**. Retorno total del accionista (Total Shareholder Return) ("**TSR**") del Grupo Atresmedia Corporación durante los tres (3) ejercicios sociales 2020, 2021 y 2022, considerando tanto la variación de la cotización de la acción de Atresmedia Corporación como los dividendos pagados por Atresmedia Corporación durante el citado periodo, todo ello en comparación con el retorno ofrecido durante el mismo periodo por las principales compañías cotizadas europeas dedicadas a la televisión en abierto. Este objetivo pondera un 15%.

El Plan de Incentivos incorpora una cláusula de clawback en virtud de la cual se obliga a los beneficiarios a restituir proporcionalmente cualquier cantidad que hubiera percibido si finalmente se acreditase que los datos que hayan servido para el cálculo y la liquidación del Plan de Incentivos eran inexactos.

- 3. Fecha del reparto de la retribución. El reparto de los importes previstos en el Plan de Incentivos está condicionado a la permanencia de los Beneficiarios en el Grupo Atresmedia Corporación durante el plazo de duración del Plan de Incentivos. El reparto se efectuará de la siguiente forma: el 50% en el mes de mayo de 2023 una vez aprobadas las cuentas anuales de 2022, y el 50% restante en el primer trimestre de 2024.
- **4.** Importe de la retribución. La retribución máxima a entregar al conjunto de los consejeros ejecutivos en caso de máximo cumplimiento de los objetivos previstos ascenderá a una cantidad de NUEVE MILLONES SEISCIENTOS MIL EUROS (9.600.000 €)."



Asimismo, se propone la modificación de la Política de Remuneraciones para incorporar a la retribución en especie que corresponde al Presidente Ejecutivo el pago de una prima por un seguro de vida por una cantidad máxima anual de hasta QUINCE MIL EUROS (15.000.-€) en condiciones equivalentes al resto de consejeros ejecutivos.

Se adjunta al presente Informe una versión consolidada de la Política de Remuneraciones que incorpora las modificaciones propuestas en el marco de la novación objeto del Informe y sustituirá, una vez aprobado por la Junta General de accionistas, el texto aprobado por la misma en 2019. La citada versión consolidada incorpora igualmente correcciones y ajustes menores que en nada afectan a su contenido sustancial.

4. Conclusiones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la modificación de la Política de Remuneraciones cumple con los requisitos legales establecidos en la normativa aplicable y con lo dispuesto tanto en los Estatutos Sociales de la Sociedad como en el Reglamento del Consejo de Administración.

A la vista de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera justificada la modificación de la Política de Remuneraciones, para su adaptación en los términos del presente Informe.

El presente informe ha sido formulado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y elevado por ésta al Consejo de Administración el 18 de marzo de 2020.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ADMINISTRADORES DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. (ATRESMEDIA CORPORACIÓN) EJERCICIOS 2019 A 2021

(Versión consolidada que incorpora las modificaciones propuestas para la consideración de la Junta General Ordinaria de la Sociedad a celebrar el próximo 29 de abril de 2020)

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.

El cumplimiento de las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de retribución de administradores se considera 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. Además de los aspectos estrictamente económicos, el grado de seguimiento de las recomendaciones y mejores prácticas de gobierno corporativo constituye una referencia obligada en el análisis de cualquier inversor institucional o profesional y sus asesores. Las recomendaciones de buen gobierno en materia de retribución tratan de asegurar la perfecta alineación de intereses entre los accionistas de la Sociedad y sus gestores y, a la vez, garantizar que los consejeros externos están suficientemente incentivados, manteniendo, al mismo tiempo, la independencia necesaria para llevar a cabo su labor de supervisión y control de la gestión diaria realizada por los consejeros ejecutivos.

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 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 y de los inversores y el mercado en general.

El propósito de la Sociedad es cumplir con este reto, diseñando una política de remuneraciones que sea clara, transparente, previsible, de fácil comprensión y que cumpla con los requisitos necesarios para atraer y retener el talento necesario para mantener a Atresmedia Corporación en su posición como principal grupo de comunicación en España.

MARCO NORMATIVO

Conforme al artículo 529 novedecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Junta General de Accionistas de aquellas sociedades que tengan sus acciones admitidas a cotización en un mercado secundario oficial, deberá aprobar, con carácter al menos trienal, una política de remuneraciones, que deberá hacer referencia a cualesquiera remuneraciones que perciban los consejeros, incluidos los consejeros ejecutivos, por el ejercicio de sus funciones.

El artículo 45 de los Estatutos Sociales de Atresmedia Corporación establece igualmente la obligación de que la Junta General de Accionistas apruebe la citada política de remuneraciones, que determinará la retribución del conjunto de los consejeros, dentro de los sistemas de remuneración previstos en los Estatutos Sociales, e incluirá los límites cuantitativos máximos de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros, incluyendo a los consejeros ejecutivos. Siguiendo lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital en relación con la



retribución de los consejeros ejecutivos, el citado artículo 45 de los Estatutos establece que la política de remuneraciones deberá contemplar (i) la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, (ii) los distintos parámetros considerados para la fijación de los componentes variables de la retribución y (iii) 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.

PAPEL DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES EN LA DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El artículo 33 de los Estatutos Sociales de Atresmedia Corporación establece la facultad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros, así como de la retribución individual y condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos.

En desarrollo de este precepto, el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración de Atresmedia Corporación señala que corresponderán a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en relación con la política de remuneraciones de los consejeros, entre otras, las siguientes funciones:

- (i) proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros (apartado 10);
- (ii) 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, los estatutos sociales y la política retributiva establecida por la Sociedad, tanto en la política de retribuciones como en los contratos (apartado 11);
- (iii) la revisión periódica de la política de remuneraciones aplicada a los consejeros, incluyendo lo relativo a los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, y garantizar que la remuneración individual de cada uno de ellos sea proporcionada a la que se pague a los demás (apartado 12); y
- (iv) velar porque el asesoramiento recibido de asesores externos sea independiente y no sea vea perjudicado por eventuales conflictos de interés (apartado 13).

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado un seguimiento puntual de la evolución del sistema de retribuciones de la Sociedad, así como de los parámetros establecidos para la retribución de los consejeros, en particular, en lo que se refiere a la retribución variable aplicable a los consejeros ejecutivos. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha llevado a cabo un proceso de revisión de esta materia desde la perspectiva de gobierno corporativo, realizando un seguimiento de las mejores prácticas y recomendaciones aplicables y de la reciente evolución normativa y doctrinal. Para la realización de sus trabajos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de profesionales externos independientes.

Los resultados de estos trabajos han determinado la conveniencia de proceder a la propuesta de aprobación de una nueva política de remuneraciones para la Sociedad, que sustituya a la que fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2017, cuya vigencia inicialmente estaba prevista para los ejercicios 2018 a 2020, ambos inclusive. Con ello, se pretende adaptar la citada política a las últimas recomendaciones y mejores prácticas existentes en materia de gobierno



corporativo, principalmente en lo referido a la transparencia y regulación de los sistemas de retribución de los consejeros ejecutivos y a la incorporación de determinadas cautelas de salvaguarda en favor de la Sociedad. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado igualmente conveniente mantener las líneas básicas de los sistemas y parámetros establecidos en la política de remuneraciones anterior en relación con la retribución tanto de los consejeros externos como de los ejecutivos.

PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La presente Política de Remuneraciones se basa en los principios que luego se recogen, que han sido determinantes en su configuración y que constituyen el fundamento de la retribución de la totalidad de los consejeros, tanto externos como ejecutivos. Estos principios han sido definidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y asumidos por el Consejo de Administración en atención no solo a las normas aplicables en materia de remuneración de administradores sino también a las recomendaciones de buen gobierno existentes y a las exigencias y demandas planteadas por los inversores profesionales y sus asesores de voto (*proxy advisors*). Los principios generales de la remuneración de los consejeros de Atresmedia Corporación son, principalmente, los siguientes:

- Transparencia de los sistemas de retribución aplicables a los consejeros externos y ejecutivos, estableciendo criterios y procedimientos claros y fácilmente comprensibles.
- Cumplimiento de las recomendaciones y buenas prácticas de gobierno corporativo en la materia, teniendo en cuenta las características de la Sociedad.
- Diferenciación entre el estatuto de los consejeros externos y el de los consejeros ejecutivos, distinguiendo igualmente, en términos de retribución, la diferente dedicación y responsabilidad que puedan tener los consejeros externos.
- Cuantías y conceptos de la retribución de los consejeros equiparables a los de otras compañías comparables.
- Previsibilidad del sistema, de modo que no incorpore riegos de alteraciones significativas por causas que no permitan un control adecuado y que los inversores puedan predecir el importe de las remuneraciones a devengar.

Respecto de la remuneración de los consejeros ejecutivos, los principios son los que se exponen a continuación:

- Definir un sistema retributivo que sea homogéneo para todos los consejeros ejecutivos y que permita a la Sociedad atraer y retener a profesionales cualificados y de talento, capaces de crear valor en favor de los accionistas.
- Alinear la retribución de los consejeros ejecutivos con la creación de valor para los accionistas y con los objetivos a largo plazo de la Sociedad y su grupo consolidado.
- Establecer mecanismos de salvaguarda que permitan garantizar que la consecución de objetivos a corto plazo no perjudica los objetivos estratégicos a medio y largo plazo de la Sociedad.
- Definir medidas de prevención que permitan corregir el abono de la retribución variable cuando ésta se base en datos que finalmente resulten incorrectos.



Por último, los principales principios inspiradores de la remuneración para los consejeros externos son los siguientes:

- Procurar que la retribución sea lo suficientemente atractiva como para atraer y retener a consejeros externos de valía, pero sin menoscabar su imparcialidad e independencia.
- Vincular la retribución de los consejeros externos con su dedicación efectiva a la Sociedad y con las responsabilidades asumidas, así como fomentar su participación tanto en el Consejo de Administración como, en su caso, en las correspondientes comisiones.
- Excluir a los consejeros externos de la retribución variable asociada al desempeño personal o a la evolución de los resultados de la Sociedad, evitando así comprometer la independencia de criterio de los consejeros externos cuando tengan que enjuiciar prácticas contables u otro tipo de decisiones que puedan alterar los resultados inmediatos de la sociedad, si tales resultados y valores tuvieran efectos retributivos para ellos.

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EXTERNOS O NO EJECUTIVOS

La remuneración de los consejeros externos de Atresmedia Corporación para el periodo de referencia se ajustará a los siguientes parámetros:

- 1. Una retribución fija anual, para cada uno de los consejeros externos por importe de 25.000 euros.
- 2. Un importe adicional de 2.000 euros que se devengará con motivo de la asistencia de los consejeros externos a cada una de las sesiones del Consejo de Administración en concepto de dieta.
- 3. Una retribución fija anual añadida de 50.000 euros, para los consejeros no ejecutivos que también son miembros de la Comisión Delegada.
- 4. Un importe adicional de 2.500 euros, en concepto de dietas de asistencia para los consejeros no ejecutivos por la asistencia a cada una de las reuniones de la Comisión Delegada.
- 5. Un importe adicional de 2.000 euros en concepto de dietas de asistencia para los consejeros no ejecutivos por la asistencia a cada una de las reuniones de la Comisión de Auditoría y Control, y/o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A efectos aclaratorios se hace constar que, sin perjuicio del abono de las dietas indicadas anteriormente, la pertenencia a la Comisión de Auditoría y Control, y/o a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no implica el devengo de retribución fija alguna adicional en favor de sus miembros.

El desempeño de cargos dentro de los órganos colegiados de gobierno (como presidente o vicepresidente del consejo o de las comisiones) no supone una retribución añadida o diferenciada para sus titulares, salvo que suponga una actividad adicional relevante para el consejero, con la consiguiente dedicación y responsabilidad añadidas.

En todo caso, la remuneración anual máxima del conjunto de los consejeros externos será de TRES MILLONES DE EUROS (3.000.000 €) sin incluir en esta cantidad la eventual retribución que puede corresponder a algunos de los consejeros externos por la prestación de servicios profesionales a la Sociedad, ajenos a su condición de administrador.



El Consejo de Administración podrá, discrecionalmente, ampliar o reducir los importes de remuneración previstos en este apartado para los consejeros externos, siempre que no superen el límite anual máximo indicado anteriormente, incluso mediante la asignación de una retribución adicional por el desempeño de cargos en el seno del Consejo de Administración o de cualquiera de sus comisiones, si considera que la dedicación y la responsabilidad adicionales asociadas a la actividad así lo aconsejan.

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

La remuneración del Presidente Ejecutivo, del Consejero Delegado y del Consejero Director General de Televisión de Atresmedia Corporación para el periodo de referencia se ajustará a los siguientes parámetros:

El Presidente Ejecutivo

En contraprestación por el ejercicio de sus funciones el Presidente Ejecutivo recibirá la siguiente remuneración:

- 1. Una retribución fija anual por importe de 410.000 euros, que se distribuirá en doce (12) mensualidades de igual cuantía.
- Una retribución variable anual que podrá ascender a un máximo del 88% de 2. la retribución fija indicada anteriormente y cuyo devengo dependerá: (i) del grado de cumplimiento del objetivo que fije anualmente el Consejo de Administración, en función del presupuesto del ejercicio correspondiente en relación con la cifra de EBITDA que resulte de las cuentas anuales consolidadas de Atresmedia Corporación, y (ii) del compromiso de permanencia del consejero en la Sociedad durante el año siguiente al de referencia para el cálculo de la retribución. La citada retribución se desembolsará en dos pagos de igual cuantía (50%). El primer pago, en el primer trimestre del año siguiente al de referencia para el cálculo de la retribución, en el plazo de un mes tras la formulación por el Consejo de Administración de las cuentas anuales consolidadas que sirven de base para el cálculo de la retribución variable; el segundo pago, también del 50%, en el primer trimestre del segundo año posterior al de referencia para el cálculo de la retribución, siempre que el Presidente Ejecutivo siga desempeñando su cargo o en caso de fallecimiento del consejero. El pago de esta remuneración está ligado al cumplimiento por el Presidente Ejecutivo de las obligaciones inherentes a su cargo.
- 3. Retribución en especie: un seguro de vida con una prima anual a cargo de la Sociedad por importe máximo de 15.000 euros.
- 4. El Presidente Ejecutivo no recibe la retribución establecida para los consejeros externos por su pertenencia al consejo y a las comisiones: parte fija y dietas de asistencia a las reuniones.
- 5. El Presidente Ejecutivo se obliga a restituir proporcionalmente cualquier cantidad que hubiera percibido en concepto de retribución variable si finalmente se acreditase que los datos que hayan servido para el cálculo y la liquidación de esa retribución variable eran inexactos o que hubiera incumplido los deberes y obligaciones inherentes al cargo.

El Consejero Delegado

En contraprestación por el ejercicio de sus funciones, el Consejero Delegado recibirá la siguiente remuneración:



- 1. Una retribución fija anual por importe de 1.100.000 euros, que se distribuirá en doce (12) mensualidades de igual cuantía.
- 2. Una retribución variable anual que podrá ascender a un máximo del 88% de la retribución fija indicada anteriormente y cuyo devengo dependerá: (i) del grado de cumplimiento del objetivo que fije anualmente el Consejo de Administración, en función del presupuesto del ejercicio correspondiente en relación con la cifra de EBITDA que resulte de las cuentas anuales consolidadas de Atresmedia Corporación, y (ii) del compromiso de permanencia del consejero en la Sociedad durante el año siguiente al de referencia para el cálculo de la retribución. La citada retribución se desembolsará en dos pagos de igual cuantía (50%). El primer pago, en el primer trimestre del año siguiente al de referencia para el cálculo de la retribución, en el plazo de un mes tras la formulación por el Consejo de Administración de las cuentas anuales consolidadas que sirven de base para el cálculo de la retribución variable; el segundo pago, también del 50%, en el primer trimestre del segundo año posterior al de referencia para el cálculo de la retribución, siempre que el Consejero Delegado siga desempeñando su cargo o en caso de fallecimiento del consejero. El pago de esta remuneración está ligado al cumplimiento por el Consejero Delegado de las obligaciones inherentes a su cargo.
- 3. Retribución en especie: (i) un seguro de vida con una prima anual a cargo de la Sociedad por importe máximo de 15.000 euros; y (ii) una póliza de cobertura sanitaria, que incluye a familiares directos, con una prima anual con cargo a la Sociedad por importe máximo de 20.000 euros.
- 4. El Consejero Delegado no recibe la retribución establecida para los consejeros externos por su pertenencia a las comisiones: parte fija y dietas de asistencia a las reuniones.
- 5. El Consejero Delegado se obliga a restituir proporcionalmente cualquier cantidad que hubiera percibido en concepto de retribución variable si finalmente se acreditase que los datos que hayan servido para el cálculo y la liquidación de esa retribución variable eran inexactos o que hubiera incumplido los deberes y obligaciones inherentes al cargo.

El Consejero Director General de Atresmedia Televisión

En contraprestación por el ejercicio de sus funciones, está previsto que el Consejero Director General de Televisión reciba la siguiente remuneración:

- 1. Una retribución fija anual por importe de 650.000 euros, que se distribuirá en doce (12) mensualidades de igual cuantía.
- 2. Una retribución variable anual que podrá ascender a un máximo del 88% de la retribución fija indicada anteriormente y cuyo devengo seguirá el mismo esquema que el descrito anteriormente para el Consejero Delegado, es decir, dependerá (i) del grado de cumplimiento del objetivo que fije anualmente el Consejo de Administración, en función del presupuesto del ejercicio correspondiente en relación con la cifra de EBITDA que resulte de las cuentas anuales consolidadas de Atresmedia Corporación, y (ii) del compromiso de permanencia del consejero en la Sociedad durante el año siguiente al de referencia para el cálculo de la retribución. La citada retribución se desembolsará en dos pagos de igual cuantía (50%). El primer pago, en el primer trimestre del año siguiente al de referencia para el cálculo de la retribución, en el plazo de un mes tras la formulación por el Consejo de



Administración de las cuentas anuales consolidadas que sirven de base para el cálculo de la retribución variable; el segundo pago, también del 50%, en el primer trimestre del segundo año posterior al de referencia para el cálculo de la retribución, siempre que el Consejero con funciones ejecutivas siga desempeñando su cargo o en caso de fallecimiento del consejero. El pago de esta remuneración está ligado al cumplimiento por el Consejero con funciones ejecutivas de las obligaciones inherentes a su cargo.

- 3. Retribución en especie: (i) un seguro de vida con una prima anual a cargo de la Sociedad por importe máximo de 10.000 euros; y (ii) una póliza de cobertura sanitaria, que incluye a familiares directos, con una prima anual con cargo a la Sociedad por importe máximo de 15.000 euros.
- 4. El Consejero Director General de Televisión no recibe la retribución establecida para los consejeros externos por su pertenencia a las comisiones: parte fija y dietas de asistencia a las reuniones.
- 5. Asimismo, Consejero Director General de Televisión se obliga a restituir proporcionalmente cualquier cantidad que hubiera percibido en concepto de retribución variable si finalmente se acreditase que los datos que hayan servido para el cálculo y la liquidación de esa retribución variable eran inexactos o que hubiera incumplido los deberes y obligaciones inherentes al cargo.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración podrá, discrecionalmente y con carácter excepcional, ampliar el importe de la remuneración prevista en este apartado para los consejeros ejecutivos, siempre que esa retribución adicional no supere el equivalente a su retribución fija anual y sea consecuencia de operaciones singulares y extraordinarias en el seno de la Sociedad o, en atención a la calidad de los resultados, del desempeño individual del consejero u otras cuestiones que requieran una evaluación cualitativa.

Condiciones discrecionales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

Los contratos con los consejeros ejecutivos podrán recoger los siguientes compromisos, debiendo valorarse su idoneidad en cada caso, atendiendo a las circunstancias de cada contrato y fundamentalmente a si la actividad del consejero para la Sociedad se presta o no con plena dedicación y carácter exclusivo:

- (i) Un plazo de preaviso mutuo, para el supuesto de extinción anticipada y voluntaria del contrato. Este plazo será como mínimo de tres (3) meses, con una penalización equivalente a la retribución proporcional que corresponda para el supuesto de incumplimiento.
- (ii) Un compromiso retribuido de no competencia post-contractual para el plazo de un año después de la extinción del contrato y que podrá o no ser exigido por Atresmedia Corporación, en función de la apreciación que realice la Sociedad sobre la concurrencia de un efectivo interés industrial o comercial competidor. En compensación por este compromiso se percibirá una cantidad global bruta igual a una anualidad de remuneración total (retribución fija y retribución variable dineraria anual percibida los últimos doce (12) meses). En caso de incumplimiento de esta obligación el consejero ejecutivo deberá indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la compensación de una anualidad de la remuneración total pactada, todo ello sin perjuicio del derecho de la Sociedad a reclamar una eventual indemnización por daños y perjuicios.



(iii) Un compromiso de indemnización en favor del consejero ejecutivo en caso de terminación del contrato por voluntad de la Sociedad o a instancias del consejero ejecutivo, en los supuestos de: (a) incumplimiento grave de la Sociedad; (b) modificación sustancial de las funciones del consejero ejecutivo o, (c) cambio de control de la Sociedad. La indemnización será equivalente al importe de dos anualidades de su retribución dineraria total (fija y variable percibida en los veinticuatro (24) meses anteriores a la fecha de terminación del contrato).

Los contratos de duración indefinida del Consejero Delegado y del Consejero Director General de Televisión, que tienen dedicación completa y exclusiva en su prestación profesional, recogen la totalidad de las previsiones indicadas anteriormente.

Por su parte, puesto que el cargo del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración contempla una dedicación limitada y no exclusiva, no está previsto que su contrato, también de duración indefinida, incorpore una obligación de no competencia post-contractual, ni obligación de indemnización alguna en caso de terminación del contrato (por cualquier causa, incluyendo la iniciativa de la Sociedad o del propio consejero). También está excluido el seguro de salud de su retribución en especie.

PLANES DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO

Con carácter adicional a las retribuciones ya descritas, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de un plan de incentivos a largo plazo (el "**Plan de Incentivos**"), cuyas principales características son las siguientes:

- **1. Plazo de duración**. La duración del Plan de Incentivos se divide en dos periodos diferenciados:
 - i) <u>Periodo de consecución</u>: en el cual deberán cumplirse los objetivos económicos establecidos, correspondiéndose con los ejercicios 2020 a 2022.
 - ii) Periodo de liquidación: el comprendido entre los ejercicios 2023 y el primer trimestre de 2024, en el cual se producirá el pago del segundo 50% y que implica por ello un compromiso adicional de permanencia en el Grupo Atresmedia Corporación por parte de los beneficiarios.
- **2. Objetivos**. El Plan de Incentivos prevé los tres objetivos económicos siguientes.
 - i) **Primer objetivo: Rentabilidad**. Consecución del beneficio de explotación más amortizaciones y provisiones (*Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization*) ("**EBITDA**") consolidado del Grupo Atresmedia Corporación durante los tres (3) ejercicios sociales 2020, 2021 y 2022, conforme a lo previsto en las estimaciones de la Sociedad corregido por el 90% de las desviaciones negativas de las variaciones del mercado publicitario en relación con las variaciones previstas en el plan trienal que sirven de referencia para la determinación del objetivo. Este objetivo pondera un 60%.
 - ii) Segundo objetivo: Diversificación de las fuentes de ingresos. Consecución de un incremento del 30% del margen bruto procedente de negocios y actividades de la Sociedad distintos de la publicidad convencional y lineal de la televisión y de la radio. Este objetivo pondera un 25%.



iii) **Tercer objetivo: Evolución de la cotización**. Retorno total del accionista (*Total Shareholder Return*) ("**TSR**") del Grupo Atresmedia Corporación durante los tres (3) ejercicios sociales 2020, 2021 y 2022, considerando tanto la variación de la cotización de la acción de Atresmedia Corporación como los dividendos pagados por Atresmedia Corporación durante el citado periodo, todo ello en comparación con el retorno ofrecido durante el mismo periodo por las principales compañías cotizadas europeas dedicadas a la televisión en abierto. Este objetivo pondera un 15%.

El Plan de Incentivos incorpora una cláusula de *clawback* en virtud de la cual se obliga a los beneficiarios a restituir proporcionalmente cualquier cantidad que hubiera percibido si finalmente se acreditase que los datos que hayan servido para el cálculo y la liquidación del Plan de Incentivos eran inexactos.

3. Fecha del reparto de la retribución. El reparto de los importes previstos en el Plan de Incentivos está condicionado a la permanencia de los Beneficiarios en el Grupo Atresmedia Corporación durante el plazo de duración del Plan de Incentivos. El reparto se efectuará de la siguiente forma: el 50% en el mes de mayo de 2023, una vez aprobadas las cuentas anuales de 2022, y el 50% restante en el primer trimestre de 2024.

Importe de la retribución. La retribución máxima a entregar al conjunto de los consejeros ejecutivos en caso de cumplimiento máximo de los objetivos previstos ascenderá a una cantidad de NUEVE MILLONES SEISCIENTOS MIL EUROS (9.600.000 €).

VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La presente Política de Remuneraciones estará vigente durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021, a no ser que la Junta General de Accionistas de la Sociedad apruebe su modificación, de forma expresa o implícitamente mediante la adopción de cualquier acuerdo vinculante en relación con la retribución de los administradores, en cuyo caso la presente Política de Remuneraciones deberá entenderse modificada por el contenido del correspondiente acuerdo. Cualquier eventual modificación de esta Política de Remuneraciones deberá adoptarse con los mismos requisitos y exigencias formales que la propia política.