



INFORME JUSTIFICATIVO QUE ACOMPAÑA A LA PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. INCLUIDA EN EL PUNTO 4º DEL ORDEN DEL DÍA EN RELACIÓN CON LA APROBACIÓN DEL PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE PARA CONSEJEROS EJECUTIVOS Y DIRECTIVOS

Justificación de la propuesta relativa al punto 4º del Orden del día

Este informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 20 de marzo de 2024, 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, con el fin de acompañar a la propuesta de del Plan de retribución variable a largo plazo y con entrega de acciones para consejeros ejecutivos y directivos ("Plan de retribución" o "El Plan") que será sometida a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas 2024, cuya celebración está prevista para el día 24 de abril de 2024, en primera convocatoria.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha aprobado su propio informe sobre el Plan, e informa favorablemente al Consejo de Administración sobre la propuesta de aprobación para este Plan que estará vigente los ejercicios 2024- 2026. En su informe la Comisión valora favorablemente la adopción por la Sociedad de este Plan, al considerar que permite atender a los siguientes objetivos:

1. Alinear la retribución de los consejeros ejecutivos y de determinados directivos con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su grupo consolidado. Para ello, se han fijado unos criterios de rendimiento financiero y no financiero claros, completos y variados, y se ha establecido la liquidación parcial del Plan de Retribución en acciones de la Sociedad, buscando potenciar la rentabilidad a largo plazo y la diversificación del negocio, así como el cumplimiento de objetivos de sostenibilidad (ESG).
2. Mantener 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 directivo.
3. Reforzar el compromiso y la motivación de los consejeros ejecutivos y de los miembros clave del equipo directivo, fomentando, a cambio, la generación de valor a largo plazo para el accionista por encima de sus expectativas.
4. Proporcionar las garantías y cautelas necesarias en cuanto a la corrección de los abonos de la retribución variable. Se establece un periodo de tiempo suficiente, previo a la liquidación, para la verificación de los datos de referencia y se incluye una cláusula de reembolso (clawback) que obliga a los Beneficiarios a restituir, proporcionalmente, la parte del pago que se abonó si finalmente se acreditara que (i) los datos que han servido para el cálculo y la liquidación del Plan de Retribución son inexactos o (ii) los Beneficiarios han incurrido en incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe o de cualesquiera otras obligaciones asumidas por su pertenencia al Grupo o en virtud de su contrato, durante el período de vigencia del Plan.
5. Mantener un sistema estable de retribución variable a largo plazo que ha acreditado su idoneidad para conseguir los objetivos planteados y que además permite la supervisión de sus cuantías con referencias comparables y homogéneas.

Todo lo anterior permite apreciar que la implementación del Plan de Retribución debería aportar importantes ventajas al Grupo Atresmedia en términos de motivación, compromiso y retención de los Beneficiarios.



El Consejo de Administración comparte esta valoración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre las ventajas de la aprobación del Plan, por lo que propone a la Junta General de accionistas su aprobación en los siguientes términos:

Plan de Retribución variable a largo plazo con entrega de acciones 2024-2026 dirigido a consejeros ejecutivos y directivos (“Plan de Retribución”)

El Plan de Retribución se configura como un incentivo variable a largo plazo vinculado al desempeño del Grupo Atresmedia y consistente en la distribución de determinadas cantidades entre sus beneficiarios, una parte en efectivo y otra mediante entrega de acciones de la Sociedad, cuyo importe dependerá de la consecución de los distintos objetivos financieros y no financieros previstos en el Plan. Se describen a continuación sus principales elementos:

- (a) **Beneficiarios.** Son beneficiarios del Plan de Retribución los consejeros ejecutivos de la Sociedad y determinados directivos del Grupo Atresmedia seleccionados por el Consejo de Administración de la Sociedad (conjuntamente, los “Beneficiarios”).
- (b) **Naturaleza de los beneficios y carácter no consolidable.** Los Beneficiarios tendrán derecho a obtener una cantidad cuyo importe dependerá de la consecución de los objetivos financieros y no financieros descritos en el Plan de Retribución. Este importe se desembolsará en metálico y en acciones de la Sociedad en la proporción descrita en el Plan de Retribución.

No se considerarán derechos consolidables de los Beneficiarios la atribución del derecho a recibir los importes previstos en el Plan de Retribución, la distribución de dichos importes, ni las prestaciones a favor de los Beneficiarios adicionales a las anteriores que están establecidas o se derivan, en su caso, del Plan de Retribución.

- (c) **Plazo de duración y liquidación.** La aplicación del Plan de Retribución se refiere al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2026 (una vez sea aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2024, prevista para el 24 de abril). La liquidación a los beneficiarios deberá realizarse cuando se hayan efectuado las comprobaciones adecuadas de los datos económicos y no económicos de referencia, siempre antes del 30 de junio de 2027.

Los Beneficiarios deben mantener su relación profesional con el Grupo Atresmedia durante los tres años de vigencia del Plan.

- (d) **Objetivos económicos y ESG.** El Plan de Retribución prevé los siguientes objetivos:
- 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 durante los tres ejercicios sociales 2024, 2025 y 2026, conforme a lo previsto en las estimaciones de la Sociedad en el marco regulatorio vigente en el momento de su aprobación y corregido por (i) el 90% de las desviaciones al alza o a la baja del mercado publicitario convencional y lineal de televisión y radio en relación con las variaciones previstas en el plan trienal que sirven de referencia para la determinación del objetivo y (ii) por las variaciones en el perímetro de sociedades que forman el Grupo. Este primer objetivo pondera un 70% sobre el total.

Este objetivo será calculado de conformidad con la siguiente escala de cumplimiento (para valores entre intervalos se realizará interpolación lineal):



Primer Objetivo: Rentabilidad	
Rendimiento (% del Objetivo EBITDA)	Cumplimiento (% Cumplimiento Objetivo)
>100%	100%
=100%	100%
=90%	75%
<90%	0%

Si en los tres ejercicios mencionados se produjera un aumento en el perímetro del Grupo Atresmedia como consecuencia de la adquisición o incorporación de una nueva sociedad durante el periodo de consecución del Plan de Retribución, para el cálculo de este objetivo se incorporará solamente la diferencia acumulada, positiva o negativa, entre el EBITDA realmente obtenido y el que figure en el plan de negocios base de la adquisición. Esta diferencia se computará desde la fecha de incorporación al perímetro hasta el 31 de diciembre de 2026, fecha final del período de consecución del objetivo. Si se produjera una reducción del perímetro por la venta de alguna de las sociedades del Grupo se ajustará el EBITDA objetivo por el importe previsto de aportación al EBITDA objetivo del Grupo Atresmedia desde la fecha de transmisión hasta el final del periodo de consecución.

- ii) Segundo objetivo: Diversificación de las fuentes de ingresos. Consecución de un incremento del 25% 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 segundo objetivo pondera un 25% sobre el total.
- iii) Tercer objetivo: Cumplimiento de objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (*Environmental, Social and Corporate Governance*) (“ESG”). Cumplimiento por la Sociedad de, al menos, un 50% de los objetivos de sostenibilidad (ESG) relacionados con: (i) el cumplimiento de, al menos, el 85% de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aplicables a la Sociedad; (ii) el mantenimiento de una reserva de espacio significativa para emisiones de campañas gratuitas para ONG’s; (iii) el mantenimiento y mejora del porcentaje de horas de subtitulación en la programación; y (iv) alcanzar el 95% de consumo de energía de origen renovable en 2026 en las instalaciones del Grupo Atresmedia, superando el 93% cada uno de los años. Este tercer objetivo pondera un 5% sobre el total.

Sin perjuicio del carácter plurianual del Plan de Retribución, si durante los dos primeros años de su vigencia (esto es 2024 y 2025) se cumpliera con el objetivo de rentabilidad indicado en el apartado i) anterior, los Beneficiarios devengarán el derecho a percibir, en todo caso, la parte del incentivo prevista en el Plan, sujeto al cumplimiento del requisito de permanencia durante sus tres años de vigencia.

- (e) **Compromiso de fidelización: permanencia del Beneficiario en la actividad profesional.** El derecho de los Beneficiarios a recibir el importe que les corresponda en metálico y en acciones en aplicación del Plan de Retribución está condicionado a su permanencia en el Grupo Atresmedia durante sus tres años de vigencia, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2026, salvo en determinados casos en que la desvinculación se produzca por causas no imputables al Beneficiario.
- (f) **Cláusula de reembolso (clawback).** El Plan de Retribución incorpora una cláusula de reembolso en virtud de la cual se obliga a los Beneficiarios a restituir proporcionalmente cualquier cantidad que hubieran percibido si finalmente se acreditara que (i) los datos que han servido para el cálculo y la liquidación del Plan de Retribución son inexactos o (ii) durante el período de duración del Plan los



Beneficiarios han incurrido en incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe o de cualesquiera otras obligaciones asumidas por su pertenencia al Grupo o en virtud de su relación contractual de prestación de servicios.

(g) **Período de comprobación, liquidación y fecha de pago de la retribución.**

Conforme a las mejores prácticas de buen gobierno y, en particular, de acuerdo con la Recomendación 59ª del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, el Plan prevé un período adecuado y suficiente de comprobación de la exactitud de los datos que se han tenido en cuenta para determinar el alcance de los objetivos financieros y no financieros, así como para valorar su cumplimiento efectivo y acreditado.

El derecho de los Beneficiarios a devengar el importe que les corresponda de acuerdo con los términos del Plan se consolida el 31 de diciembre de 2026, una vez concluida la vigencia de tres años y siempre que hayan permanecido en sus cargos de forma ininterrumpida durante toda la vigencia del plan. La liquidación y pago del importe devengado se realizará a partir de esa fecha y no más tarde del 30 de junio de 2027.

(h) **Importe máximo de la retribución.** La retribución máxima a entregar al conjunto de los Beneficiarios del Plan de Retribución, en caso de cumplimiento al 100% de los objetivos máximos, será el importe correspondiente al 10% de la media del EBITDA real para los años 2024, 2025 y 2026.

En todo caso, el importe máximo de la retribución a devengar conforme al Plan de Retribución ascenderá a VEINTE MILLONES DE EUROS (20.000.000.- €).

(i) **Forma de pago.** El importe de las retribuciones a que tengan derecho los Beneficiarios bajo el Plan de Retribución se pagará en un 90% en efectivo y en un 10% mediante entrega de acciones de Atresmedia Corporación.

Esas acciones, junto con el importe en efectivo, se entregarán en la fecha de liquidación indicada anteriormente. El número máximo de acciones asignables a este sistema de remuneración será el resultado de dividir el 10% del importe máximo a entregar a los Beneficiarios (en caso de máximo cumplimiento de los objetivos previstos en el Plan de Retribución) entre la cotización de la acción de la Sociedad el día de la aprobación de dicho Plan por la Junta General Ordinaria de Accionistas, el 24 de abril de 2024.

Las acciones que la Sociedad entregue a cada Beneficiario serán las que le correspondan en función de su porcentaje de participación en el Plan de Retribución, siendo el número de acciones netas a entregar las que resulten después de aplicar y deducir el ingreso a cuenta por esta parte de la retribución. La Sociedad podrá vender en el mercado el número suficiente de las acciones asignadas a cada Beneficiario para atender así, con el precio obtenido, al ingreso a cuenta que corresponda al Beneficiario, entregando el resto de las acciones.

De acuerdo con la Recomendación 62ª del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, una vez entregadas las acciones los consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad hasta que haya transcurrido un plazo de tres años. Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga en el momento de la transmisión una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de, al menos, dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.



- (j) **Finalización de la relación mercantil o laboral de los Beneficiarios.** En el supuesto de que el Beneficiario extinga o suspenda su relación mercantil o laboral con el Grupo Atresmedia por causas no imputables al Beneficiario (*good leaver*), el Beneficiario tendrá derecho al cobro de la parte proporcional del Plan de Retribución ya devengada, en función de la fecha de extinción o suspensión de su relación.

Esto sucedería en el caso de:

- i) Incapacidad temporal del Beneficiario reconocida por el organismo público de salud competente.
- ii) Maternidad / paternidad, riesgo durante el embarazo, o adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis (6) años, cuando se trate de situaciones reconocidas por el organismo público de salud competente, en su caso.
- iii) Incapacidad permanente total, permanente absoluta o gran invalidez, reconocida por el organismo público de salud competente al efecto, o por sentencia judicial firme, que dé lugar a la extinción de la relación laboral con el Grupo Atresmedia.
- iv) Jubilación o prejubilación voluntaria o a instancia de la empresa del Grupo Atresmedia para la que preste sus servicios, bien de forma individual bien ligada a un expediente de regulación de empleo.
- v) Desistimiento unilateral del Grupo Atresmedia, o despido disciplinario declarado o reconocido improcedente mediante sentencia judicial firme o mediante acuerdo alcanzado en conciliación judicial o extrajudicial ante los órganos competentes en cada caso.
- vi) Fallecimiento.
- vii) Excedencias especiales concedidas por interés del Grupo Atresmedia para cubrir un puesto directivo en empresas que no formen parte del perímetro de Atresmedia Corporación o de su Grupo a cuyos directivos se extiende el Plan de Retribución.
- viii) Cambio de control en la sociedad del Grupo Atresmedia a la que el Beneficiario presta sus servicios. En este sentido:
 - Si la decisión de terminar la relación laboral o mercantil es de la sociedad del Grupo Atresmedia el Beneficiario tendrá derecho a percibir la totalidad de la retribución que le corresponda conforme al Plan de Retribución tras su conclusión.
 - Si la decisión de terminar la relación mercantil es del Beneficiario, por estar esta circunstancia prevista en su contrato, este tendrá derecho a percibir, a prorrata, la retribución que le correspondiese durante el tiempo que el Beneficiario prestó servicios a la sociedad del Grupo Atresmedia, calculándose conforme al importe total devengado tras la conclusión del periodo de consecución.
- ix) No renovación del nombramiento como consejero por la Junta General de Accionistas a la conclusión del plazo de duración del cargo.

En el supuesto de que finalice la relación mercantil o laboral del Beneficiario con el Grupo Atresmedia por un motivo distinto a los anteriores, será considerado como una causa imputable al Beneficiario (*bad leaver*), por lo que no tendrá derecho al cobro de ninguna cantidad conforme al Plan de Retribución. A título enunciativo, pero no limitativo, se consideran causas imputables al Beneficiario (*bad leaver*):

- i) Cese voluntario del Beneficiario de su cargo.
- ii) Despido disciplinario procedente, declarado o reconocido judicialmente o no impugnado.



- iii) Cualquier otra resolución o terminación por Atresmedia Corporación o la correspondiente sociedad del Grupo Atresmedia de la relación jurídica en virtud del cual el Beneficiario preste sus servicios, ya sea de carácter mercantil o laboral con justa causa, sin que pueda considerarse que se ha considerado como *good leaver* en el epígrafe anterior.