



INFORME JUSTIFICATIVO QUE ACOMPAÑA A LA PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2024-2026

Justificación de la propuesta relativa al punto 5º del Orden del día

Este informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 20 de marzo de 2024, y acompañará a la propuesta de acuerdo de modificación de la Política de remuneraciones de los consejeros, que será sometida a la votación de la Junta General Ordinaria de Accionistas 2024, cuya celebración está prevista para el día 24 de abril de 2024, 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.

A estos efectos, el Consejo de Administración hace suyo el informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se adjunta.



INFORME JUSTIFICATIVO PARA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN 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 DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2024-2026

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 Política de remuneraciones de los consejeros, 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 "LSC"), por el artículo 45 de los Estatutos Sociales y por los artículos 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.

La modificación de la Política de remuneraciones (la "Política de Remuneraciones" o la "Política") tiene como objetivo principal la incorporación en su texto de un nuevo Plan de retribución variable a largo plazo para consejeros ejecutivos y directivos, cuyo desarrollo debe realizarse en el mismo período de vigencia que corresponde a esa política, esto es, en los ejercicios 2024 a 2026. Adicionalmente, con el fin de evitar posibles dudas de interpretación, se introduce una aclaración técnica relativa a la diferencia e imposibilidad de acumulación de (i) la retribución variable extraordinaria decidida por el Consejo de Administración para los consejeros que asuman la responsabilidad de operaciones de especial relevancia para la Sociedad y (ii) la retribución variable vinculada al rendimiento futuro de nuevos negocios que hayan dado lugar a una retribución adicional para los accionistas mediante dividendo.

El procedimiento formal que debe seguirse para la modificación de la Política se recoge en el artículo 529 *novodecies* de la LSC, denominado *Aprobación de la Política de remuneraciones de los consejeros*, y dispone que:

(...) 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.

El mismo artículo de la LSC establece en su apartado j):

En caso de revisión de la política, se describirán y explicarán los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la política y los informes anuales de remuneración de los consejeros desde la fecha de votación más reciente que haya tenido lugar sobre la política de remuneraciones en la junta general de accionistas

La aprobación de esta Política tuvo lugar en la Junta General Ordinaria de accionistas de Atresmedia Corporación celebrada el 26 de abril de 2023, con la participación del 72,57% del capital social, presente o debidamente representado, y el respaldo del 84,08% de los accionistas que participaron en la votación. En cuanto al Informe de Remuneraciones que fue objeto de votación consultiva en esa misma reunión, correspondiente al año anterior 2022, obtuvo el respaldo del 99,80% del capital social, presente o debidamente representado.



Puede por tanto afirmarse que la actual política de remuneraciones -que ya incluye un plan de retribución variable a largo plazo en todo equivalente al que ahora se añade- ha recibido un respaldo muy amplio por parte de los accionistas. También lo ha recibido la ejecución de esa política, recogida en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Por los motivos legales indicados la modificación de esta Política será sometida a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad del ejercicio 2024.

2. Motivos para la modificación de la Política de Remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha informado al Consejo de Administración de una propuesta para la aprobación de un Plan de Retribución variable a largo plazo con entrega de acciones, destinado a los consejeros ejecutivos y a un grupo de directivos del Grupo Atresmedia Corporación (el “Plan de Retribución” o el “Plan”), que toma como referencia el cumplimiento de determinados objetivos, financieros y no financieros. En concreto, se propone la participación de los consejeros ejecutivos en un plan de retribución variable plurianual durante los ejercicios 2024 a 2026 cuya retribución máxima está predeterminada y con una cuantía final que dependerá del grado de cumplimiento de objetivos de rentabilidad, diversificación de las fuentes de ingresos, y sostenibilidad. El abono de la retribución que se devengue conforme al Plan se realizará en parte en efectivo y, en parte, mediante la entrega de acciones de Atresmedia Corporación.

Atendiendo a la inclusión de los consejeros ejecutivos de Atresmedia Corporación entre los beneficiarios de este Plan, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la modificación de la vigente Política de Remuneraciones para cumplir con la normativa aplicable y, a través de una ampliación, integrar el Plan en un apartado específico de la Política (apartado VI.V), previa aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Asimismo, aprovechando la necesidad de proceder a la modificación de la Política por el motivo expuesto anteriormente, se incluye una estimación sobre el grado de cumplimiento de los objetivos correspondientes al anterior plan de retribución variable plurianual. Además, se añade una aclaración técnica en el texto de la Política para evitar posibles dudas de interpretación sobre la incompatibilidad y los requisitos exigibles para la aplicación de dos retribuciones variables distintas: (i) la retribución variable extraordinaria que puede decidir el Consejo de Administración para los consejeros que asumen la responsabilidad de operaciones de especial relevancia para la Sociedad y (ii) la retribución variable vinculada al rendimiento futuro de nuevos negocios que den lugar a una retribución adicional para los accionistas mediante dividendo.

No se considera necesario hacer ninguna modificación complementaria de las ya expresadas porque la Política de Remuneraciones vigente está debidamente actualizada desde el punto de vista del derecho positivo y también incorpora las prácticas de mercado y las recomendaciones de buen gobierno en materia de retribución.

3. Conclusiones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que esta propuesta de 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 actual Política de Remuneraciones en los términos del presente Informe, para su sometimiento a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas. La aprobación del nuevo texto también implica ajustes técnicos o de redacción, sin relevancia jurídica ni efectos, tales como fechas actualizadas, antecedentes prescindibles y similares.

El presente informe ha sido formulado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y elevado por esta al Consejo de Administración el 20 de marzo de 2024.

Se adjunta al presente Informe como **ANEXO** el nuevo texto íntegro de la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2024 a 2026.



ANEXO

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. (ATRESMEDIA CORPORACIÓN O LA SOCIEDAD) PARA LOS EJERCICIOS 2024 A 2026

I. INTRODUCCIÓN

La importancia de la regulación sobre el gobierno corporativo de las sociedades cotizadas ha crecido de forma continuada en los últimos años, con un escrutinio cada vez más exigente por parte de los mercados y de los grupos de interés y con efectos inmediatos en la imagen pública y la reputación de las empresas.

El cumplimiento de las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de retribución de los 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 los estándares consolidados de gobierno corporativo constituye una referencia obligada en el análisis de las empresas por parte de cualquier inversor institucional o profesional. Las recomendaciones de buen gobierno en materia de retribución de administradores tratan de asegurar la correcta alineación de intereses entre los accionistas de una sociedad y sus gestores incentivando la creación de valor sostenible para todos los grupos de interés (*stakeholders*). A la vez, tratan de garantizar que los consejeros externos están suficientemente incentivados para desempeñar su cargo, manteniendo, al mismo tiempo, la independencia necesaria para llevar a cabo su labor de supervisión y control de la gestión diaria que realizan 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 presencia constante en la vida pública y en la actividad institucional implican un grado mayor de exigencia para sus consejeros 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, de los inversores profesionales, y del mercado en general.

El propósito de la Sociedad es cumplir con este reto frente a los distintos grupos de interés (*stakeholders*) relacionados con su actividad empresarial y estar a la altura de su reputación y de su particular realidad institucional. Para ello, ha diseñado una política de remuneraciones de los consejeros continuista, reconocible, clara, transparente, previsible y de fácil comprensión que, a su vez, cumple con los requisitos necesarios para atraer y retener el talento imprescindible que permita mantener a Atresmedia Corporación en su posición privilegiada, como principal grupo de comunicación en España.

Al elaborar la política se ha mantenido el esfuerzo por incluir factores de alineamiento con el rendimiento del negocio y con la situación y condiciones de retribución de los trabajadores de la Sociedad. Atresmedia Corporación se esfuerza por consolidar las condiciones de estabilidad de sus trabajadores y colaboradores, asumiendo también mejoras sociales y de condiciones de trabajo que sean acordes con la evolución de las tecnologías y con la situación económica del Grupo (como la implantación creciente del teletrabajo o las mejoras laborales recogidas en los diferentes convenios colectivos de sus empresas). Todo ello sin olvidar su actividad como demandante muy relevante de productos audiovisuales de calidad, que



conlleva la creación indirecta de un número significativo de puestos de trabajo en las empresas proveedoras, singularmente en productoras de películas de cine y de programas de televisión.

Asimismo, y según se detalla en el apartado IV sobre Principios Generales, se han incorporado conceptos retributivos de carácter variable que, en opinión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, contribuyen a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, fomentando la implicación de los directivos en la participación en nuevos negocios relacionados con la publicidad y la comunicación audiovisual de forma rentable, en un entorno que se caracteriza por una evolución constante y una tendencia de alta madurez y crecimiento limitado de los mercados y negocios tradicionales. La inclusión de una retribución variable asociada al rendimiento de nuevos negocios, cuyo detalle se incluye en el apartado VI.IV siguiente, es un ejemplo de iniciativa que refuerza esta apuesta de la Sociedad. En todo caso, la gestión de la publicidad y de los medios de comunicación audiovisual tradicionales sigue siendo fundamental a día de hoy para la Sociedad y a ello atiende también esta Política de Remuneraciones.

II. MARCO NORMATIVO

El artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) -que forma parte del Título XIV, relativo a las sociedades anónimas cotizadas- regula la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros y establece que (a) deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y (b) aprobarse por la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios. Añade que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deben ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la política anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

Este artículo de la LSC, que contiene la regulación completa para esta materia, se ha incorporado al artículo 45 de los Estatutos Sociales de Atresmedia Corporación, denominado *Política de remuneraciones*, que por su parte está vinculado con el artículo anterior de la misma norma, el 44, que se refiere a la retribución de los consejeros de la Sociedad.

El citado artículo 45 de los Estatutos Sociales dispone que la política de remuneraciones de los consejeros establecerá cuando menos el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos. Corresponde al Consejo de Administración la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Se dice también que 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.



El apartado 2 de ese mismo artículo 45 de los Estatutos Sociales de Atresmedia contiene las especialidades que son aplicables a los consejeros ejecutivos y establece que su remuneración se ajustará a lo previsto en los estatutos sociales y en la política de remuneraciones de los consejeros. Corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobar los términos y condiciones de los contratos de los consejeros en cuyo favor se hubieran delegado funciones ejecutivas con la Sociedad. En ese contrato se detallarán todos los conceptos por los que puedan obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas que deberán estar amparados por lo previsto en los estatutos sociales y en la política de remuneraciones de la Sociedad. Expresamente se dice que los consejeros ejecutivos no podrán percibir retribución alguna por el desempeño de funciones cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en sus contratos.

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

El artículo 43.5 g) de los Estatutos Sociales de Atresmedia Corporación atribuye a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la función de proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros, así como la retribución individual y las condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos.

En desarrollo de este precepto, el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración de Atresmedia Corporación establece 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).
- (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 evolución normativa y doctrinal.



IV. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones de Atresmedia Corporación se basa en los principios que luego se recogen, que determinan su configuración y 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 los asesores de voto (*proxy advisors*). En todo caso, también se han valorado las características concretas de la Sociedad: actividades económicas que desarrolla, dimensión, mercados en los que interviene, y volumen de negocios, entre otros.

Los principios generales de la remuneración de los consejeros de Atresmedia Corporación son los siguientes:

- Coherencia con la estrategia empresarial y los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su grupo consolidado.
- Transparencia de los distintos componentes de la remuneración fija y variable, incluidas todas las bonificaciones y otras prestaciones en cualquiera de sus formas, que pueden ser concedidas a los consejeros, indicando su proporción relativa.
- Vinculación de la remuneración variable a criterios de rendimiento predeterminados y medibles.
- 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 distinta dedicación y responsabilidad que puedan tener los consejeros externos.
- Cuantías y conceptos de la retribución de los consejeros (i) equiparables a los de otras compañías comparables y (ii) que tengan en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad y su grupo consolidado.
- Previsibilidad del sistema, de modo que no incorpore riesgos 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 específicos 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 su retribución 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: (i) se establece un adecuado equilibrio entre los componentes fijos y variables de remuneración, orientados a promover la sostenibilidad a largo plazo; (ii) se fijan unos criterios de rendimiento financiero y no financiero claros, completos y variados para la concesión de la



remuneración variable; (iii) se incluye a los consejeros ejecutivos entre los beneficiarios de un plan de incentivos a largo plazo, que se liquida parcialmente en acciones y que busca potenciar la vinculación profesional con el Grupo y la rentabilidad y diversificación del negocio, así como el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad (ESG) y de los deberes de gobierno corporativo de los consejeros; y (iv) se establece un nuevo plan en el que los consejeros ejecutivos tienen derecho a recibir una retribución variable asociada al rendimiento de nuevos negocios, con ocasión de la distribución de dividendos, ordinarios y extraordinarios, con origen en resultados excepcionales derivados de operaciones de desinversión en sociedades o entidades participadas por la Sociedad.

- Establecer mecanismos de salvaguarda que permitan: (i) medir el grado de cumplimiento efectivo de los objetivos, financieros y no financieros, y (ii) garantizar que la consecución de objetivos a corto plazo se alinea con la consecución de 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.
- Prever la posibilidad de que el consejero externo también mantenga una relación profesional con la Sociedad que sea adicional a su actividad como consejero externo, manteniendo la transparencia en su retribución y las garantías formales para la supervisión de esa relación y su adecuación al buen gobierno corporativo.

V. 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 30.000 euros.
2. Un importe adicional de 2.500 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 2.500 euros en concepto de dietas de asistencia, para los consejeros no ejecutivos por la asistencia a cada una de las reuniones de la Comisión 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 los 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, correspondiendo en tal caso su determinación al Consejo de Administración.

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, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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.

VI. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

La remuneración del Presidente Ejecutivo, del Vicepresidente Ejecutivo y del Consejero Delegado de Atresmedia Corporación se ajustará a los siguientes parámetros:

a) 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 máximo de 410.000 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, de acuerdo con la descripción contenida en el apartado VI.I de esta política.
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.

b) El Vicepresidente Ejecutivo

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

1. Una retribución fija anual por importe máximo de 880.000 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, de acuerdo con la descripción contenida en el apartado VI.I de esta Política.
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 (cónyuge o persona con análoga relación de afectividad y descendientes hasta el primer grado), con una prima anual con cargo a la Sociedad por importe máximo de 20.000 euros.
4. El Vicepresidente Ejecutivo no recibe la retribución establecida para los consejeros externos por su pertenencia a las comisiones: parte fija y dietas de asistencia a las reuniones.

c) 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 máximo 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, de acuerdo con la descripción contenida en el apartado VI.I de esta Política.
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 (cónyuge o persona con análoga relación de afectividad y descendientes hasta el primer grado), 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.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración podrá, con carácter excepcional y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ampliar el importe de la remuneración prevista en este apartado para los consejeros ejecutivos. Todo ello, 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.



Esta retribución excepcional es diferente y no acumulable con la retribución variable asociada al rendimiento de nuevos negocios que se expone más adelante. Por tanto, sus requisitos y justificación son distintos y no podrán aplicarse ambas retribuciones simultáneamente, para una misma operación económica o por el mismo concepto.

VI. I Retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos

Los Consejeros Ejecutivos reciben una retribución variable anual que podrá ascender a un máximo del 88% de su retribución fija anual, indicada en los apartados anteriores para cada uno de ellos.

Su devengo y consolidación depende de objetivos financieros y no financieros relacionados con (i) el 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, (ii) el grado de cumplimiento de las obligaciones inherentes a su cargo, vinculado asimismo a la evaluación individual del desempeño, y (iii) el compromiso de permanencia del consejero en la Sociedad durante el año siguiente al de referencia para el cálculo de la retribución.

Esta retribución se desembolsa en dos pagos de igual cuantía (50%):

- El primer pago, de un 50%, se consolida al finalizar el ejercicio al que corresponde la retribución, una vez cumplidos los objetivos establecidos y cumplido el compromiso de permanencia del consejero en el cargo a 31 de diciembre del ejercicio de referencia. Su pago queda diferido pues se abona, una vez realizadas todas las comprobaciones de la consecución de los objetivos, que verifica la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el primer trimestre del año siguiente, una vez formuladas por el Consejo de Administración las cuentas anuales del ejercicio de referencia para el cálculo de la retribución; y
- el segundo pago, también del 50%, se consolida el 31 de diciembre del año posterior al de referencia, si se cumple la permanencia del consejero en esa fecha. Este segundo pago también se difiere, abonándose en el primer trimestre del segundo año posterior al que se refiere la retribución. Excepcionalmente, también se consolidará la retribución en caso de fallecimiento, incapacidad permanente o invalidez total del consejero ejecutivo o si se produce la extinción de su contrato en alguno de los supuestos que dan derecho a indemnización.

En la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos se incluye la previsión de no pagar (*cláusula malus*) o la obligación del consejero de restituir (*cláusula clawback*) proporcionalmente cualquier cantidad que hubiera percibido en concepto de retribución variable, dependiendo del momento en el que se tenga la evidencia que justifique su aplicación, si: (i) se acreditase que los datos que sirvieron para el cálculo y la liquidación de esa retribución variable eran inexactos; (ii) incurriera en incumplimiento grave o culpable de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe o de cualesquiera otras obligaciones asumidas en virtud de su contrato con la Sociedad; o (iii) faltara el requisito de permanencia en el cargo durante un año adicional, con las excepciones que ya se han indicado.

VI. II Otras condiciones 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:



- I. Un plazo de preaviso mutuo, para el supuesto de extinción anticipada y voluntaria del contrato, previéndose una penalización 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, de forma unilateral y en función de la apreciación que realice la Sociedad sobre la concurrencia o no 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 (incluyendo por no renovación en el cargo) sin justa causa, 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 ordinaria total (es decir, la retribución fija y variable a corto plazo descrita en el apartado VI.I anterior, en ambos casos calculada conforme a la retribución percibida en los veinticuatro (24) meses anteriores a la fecha de terminación del contrato).

VI.III Plan de Retribución variable plurianual de los Consejeros Ejecutivos 2021-2024

Con carácter adicional a las retribuciones ya descritas, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios del Plan de Retribución variable a largo plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 28 de abril de 2021.

El Plan de Retribución se configura como un incentivo variable a largo plazo (*long term incentive plan*) 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 de Retribución. Se describen a continuación los principales elementos del Plan:

- (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, así como del cumplimiento del requisito de permanencia. 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. El Plan de Retribución inició su vigencia con su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2021, y finaliza cuatro años después, esto es, el 28 de abril de 2025. Existen dos periodos diferenciados:

(i) Período de consecución: incluye a su vez dos periodos distintos: (a) hasta el 31 de diciembre de 2023, plazo de referencia para la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos financieros y no financieros establecidos y (b) hasta el 28 de abril de 2025, fecha de referencia para el cumplimiento del requisito de permanencia de los Beneficiarios en el Grupo Atresmedia.

(ii) Periodo de liquidación: desde el 28 de abril de 2025 hasta el 30 de junio de 2025, fecha en la que, como máximo, deberán haberse liquidado las cantidades que hayan sido objeto de devengo en favor de los Beneficiarios.

(d) Objetivos. 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 2021, 2022 y 2023, conforme a lo previsto en las estimaciones de la Sociedad, corregido por 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. 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	
<i>Rendimiento</i> (% del Objetivo EBITDA)	
>100%	
=100%	
=90%	
<90%	
<i>Cumplimiento</i> (% Cumplimiento Objetivo)	
100%	
100%	
75%	
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 2023, 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 período de consecución.

- 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 segundo objetivo pondera un 25% sobre el total.
- iii) Tercer objetivo: Cumplimiento de objetivos medioambientales, sociales y de buena gobernanza (*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 ONGs; (iii) el mantenimiento y mejora del porcentaje de horas de subtitulación en la programación y (iv) la calificación obtenida por el Grupo Atresmedia en el Informe "*Carbon Disclosure Project*". Este tercer objetivo pondera un 5% sobre el total.

Con los datos disponibles al cierre del ejercicio 2023, sujetos todavía a comprobación y en su caso aprobación, se concluye que el grado de consecución de los objetivos previstos (tanto económicos como no económicos) ha sido del 100%. El importe estimado de la retribución variable total resultante de este plan ascendería a 17.280 miles de euros.

No obstante lo anterior, 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 la permanencia en el Grupo Atresmedia durante toda su vigencia (es decir, hasta el 28 de abril de 2025), salvo en determinados casos en que la desvinculación se produzca por causas no imputables al Beneficiario. Este requisito se ha establecido con el fin de retener y motivar a los Beneficiarios, reforzando su compromiso a largo plazo con el Grupo Atresmedia y sus grupos de interés.

- (e) 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.
- (f) 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 59 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, el Plan prevé un amplio período de comprobación de 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 28 de abril de 2025, una vez



concluida la vigencia de cuatro años. La liquidación y pago del importe devengado se realizará no más tarde del 30 de junio de 2025.

- (g) 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 2021, 2022 y 2023. Para el conjunto de los Consejeros Ejecutivos esto representaría una cantidad máxima del 140% de la retribución fija actual que globalmente les correspondería por los cuatro años de vigencia del Plan.

Se hace constar que, 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.- €).

- (h) 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 que la Sociedad tiene actualmente en autocartera y que, en su caso, se completaría con nuevas adquisiciones de acciones propias, si fuera necesario para la ejecución del Plan de Retribución por el cumplimiento máximo de objetivos.

Dichas acciones, junto con el importe en efectivo, se entregarán en la fecha de liquidación indicada anteriormente y su entrega estará igualmente condicionada a la permanencia de los Beneficiarios en el Grupo Atresmedia hasta el 28 de abril de 2025. 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.

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 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, una vez entregadas las acciones los Consejeros Ejecutivos no podrán transferir su titularidad hasta haber transcurrido un plazo de tres años. Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, 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.

- (i) 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 (salvo algunos supuestos en caso de cambio de control, según se especifica más adelante).

Esto sucedería en el caso de:

- a) Incapacidad temporal del Beneficiario reconocida por el organismo público de salud competente.
- b) Maternidad, 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) Fallecimiento.
- g) 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.
- h) 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, éste 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.
- i) 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*):

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

VI.IV Retribución Variable Asociada al Rendimiento de Nuevos Negocios

Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a recibir cantidades adicionales en concepto de retribución variable asociada al rendimiento de nuevos negocios de conformidad con los términos y condiciones que se indican a continuación ("Retribución Variable Asociada al Rendimiento de Nuevos Negocios").

- (a) **Beneficiarios.** Son beneficiarios de este Plan de Retribución los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad y determinados directivos del Grupo Atresmedia seleccionados por el Consejo de Administración de la Sociedad siempre que desempeñen el cargo o el puesto directivo en el momento de la liquidación de la retribución.

No obstante, mantendrá su condición de beneficiario el consejero o directivo que no lo sea en el momento de la liquidación de la retribución variable siempre que la extinción de su relación profesional con la Sociedad (en la modalidad que corresponda) se haya producido (i) por una causa que no le sea imputable y (ii) en el periodo comprendido entre la ejecución completa de la desinversión que es causa del dividendo vinculado con esta retribución variable y la liquidación de su importe a los beneficiarios.

- (b) **Concepto.** - La Retribución Variable Asociada al Rendimiento de Nuevos Negocios se articula como un componente adicional en la retribución variable de los consejeros ejecutivos, que se devenga solo en el supuesto de resultados y dividendos excepcionales.
- (c) **Duración.** - La Retribución Variable Asociada al Rendimiento de Nuevos Negocios estará vigente desde su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2023, y durante el plazo de duración de la política de remuneraciones (2024-2026). Sin perjuicio de lo anterior y de las decisiones que puedan corresponder a la Junta General de Accionistas en relación con la aprobación de nuevas políticas de remuneraciones, es intención del Consejo de Administración proponer, llegado el momento, la extensión de la vigencia de este componente retributivo hasta el 31 de diciembre de 2029.
- (d) **Devengo.** - La Retribución Variable Asociada al Rendimiento de Nuevos Negocios se devengará exclusivamente con motivo de la aprobación del reparto de dividendos (ordinarios o extraordinarios) por la Junta General de Accionistas que supongan la distribución de resultados de carácter excepcional, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando se cumplan los siguientes dos requisitos:
 - Que el resultado neto proveniente de las operaciones de desinversión en sociedades o entidades participadas por la Sociedad (en adelante, "Resultado Neto por Desinversiones") permita a la Sociedad que la



distribución de los dividendos con cargo al resultado del ejercicio (o a las Reservas de la Sociedad) sea superior en más de cien millones de euros a la media de los dividendos distribuidos con cargo a resultados de los tres ejercicios precedentes (considerando los criterios y la normativa contable que es aplicable a la Sociedad en el momento de la aprobación de esta política de remuneraciones de los administradores). Si la desinversión se produjera en varios ejercicios, para la cuantificación de este dividendo excepcional se sumarán todas aquellas distribuciones que tengan su origen en los resultados generados por la misma desinversión. Para el cálculo de la diferencia mínima de cien millones se tomará la media de los dividendos distribuidos los tres ejercicios precedentes al último, sin considerar la posible parte distribuida de resultados de la desinversión.

- Que las mencionadas operaciones de desinversión hayan supuesto para el Grupo Atresmedia una rentabilidad financiera, medida por su Tasa Interna de Retorno (TIR), igual o superior al 12%.
- (e) Condiciones. - El devengo de la Retribución Variable Asociada al Rendimiento de Nuevos Negocios estará además condicionado al cumplimiento de los siguientes requisitos:
- i. que la Sociedad y su grupo consolidado presenten una estructura financiera estable y no se prevean dificultades en la renovación de su deuda bancaria o cualquier otra financiación externa de terceros necesaria para la continuidad de sus operaciones;
 - ii. que dentro del Resultado Neto por Desinversiones no computará ninguna operación de desinversión que se realice sobre la participación en cualquier sociedad que integrase el perímetro del Grupo Consolidado Atresmedia Corporación, habida cuenta de que se excluye del mismo los beneficios derivados de la transmisión en sociedades dependientes, controladas, directa o indirectamente por la Sociedad; y
 - iii. que tanto las operaciones de toma de participación como su desinversión deberán haber sido informadas y supervisadas por el Consejo de Administración de la Sociedad y por la Comisión de Auditoría y Control, de acuerdo con los procedimientos y normativa de Atresmedia Corporación.
- (f) Cálculo. - La base de cálculo de la Retribución Variable Asociada al Rendimiento de Nuevos Negocios será el 10% del dividendo distribuido que tenga su origen en el Resultado Neto por Desinversiones durante el plazo de duración establecido anteriormente. A este importe se le descontará el 10% del Valor Final Neto de los Flujos de la Inversión.¹
- (g) Consolidación. - La Retribución Variable Asociada al Rendimiento de Nuevos Negocios se consolida con la verificación por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del cumplimiento de las condiciones para su devengo, y su aprobación por el Consejo de Administración.
- No obstante lo anterior, el consejero podrá perder su derecho a percibir (cláusula *malus*) o tendrá la obligación de restituir (cláusula *clawback*)

¹ El Valor Final Neto de los Flujos de la Inversión hasta el momento de la desinversión total y definitiva representa la suma de los importes capitalizados al 12%, de los distintos desembolsos (en positivo) en las adquisiciones de las participaciones sucesivas y de las entradas de caja (en negativo) por las eventuales desinversiones parciales, netas del efecto impositivo. Si este Valor Final Neto de los Flujos de la Inversión fuese negativo no se sumará ningún importe a efectos de la determinación de la base de cálculo formada por el 10% del dividendo total distribuido.



proporcionalmente cualquier cantidad relacionada con esta retribución, si se acreditase que los datos que han servido para su cálculo o para la verificación de los requisitos exigibles para su devengo son inexactos.

- (h) Distribución. Corresponderá asimismo al Consejo de Administración decidir, en cada caso y previo informe y propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el importe total de la Retribución Variable Asociada al Rendimiento de Nuevos Negocios que corresponde a cada uno de los consejeros ejecutivos.
- (i) Liquidación. La retribución se liquidará, en efectivo, con aplicación del régimen fiscal que corresponda a cada beneficiario, dentro del mes siguiente a la aprobación por la Junta General de la Sociedad de la distribución del resultado que tenga su origen o en el que esté incluido el resultado neto por desinversiones que es causa de esta retribución.

VI.V Plan de Retribución variable plurianual de los Consejeros Ejecutivos 2024-2026

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios del Plan de Retribución variable a largo plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 24 de abril de 2024.

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 (i) la atribución del derecho a recibir los importes previstos en el Plan de Retribución, (ii) la distribución de dichos importes, ni (iii) las prestaciones 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 ejercicios 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	
<i>Rendimiento</i> (% del Objetivo EBITDA)	
>100%	
=100%	
=90%	
<90%	
<i>Cumplimiento</i> (% Cumplimiento Objetivo)	
100%	
100%	
75%	
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 período 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 gobernanza (*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% del consumo de energía renovable en 2026 en las instalaciones del Grupo Atresmedia, superando el 93% en 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 (Primer objetivo: Rentabilidad), 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 laboral 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 59^a 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 cantidad 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 en el apartado g). 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 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:

- a) Incapacidad temporal del Beneficiario reconocida por el organismo público de salud competente.
- b) 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.
- c) 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.



- d) 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.
- e) 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.
- f) Fallecimiento.
- g) 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.
- h) 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.
- i) 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*):

- a) Cese voluntario del Beneficiario de su cargo.
- b) Despido disciplinario procedente, declarado o reconocido judicialmente o no impugnado.
- c) 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, excluyendo por tanto las que se han considerado como *good leaver* en el epígrafe anterior.

VII.-VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de remuneraciones de los consejeros de Atresmedia Corporación ha sido aplicada desde el momento de su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el 26 de abril de 2023 y estará vigente hasta la finalización del plazo de tres años inicialmente previsto (2024 a 2026).