



**PROPUESTAS DE ACUERDOS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A.
A LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS
22/23 DE ABRIL 2026**

Propuestas relativas al punto 1 del orden del día

Cuentas anuales, informes de gestión, aplicación del resultado y gestión social, todo ello referido al ejercicio 2025.

1.1 Aprobación de las cuentas anuales y del informe de gestión individuales de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A., así como de sus cuentas anuales e informe de gestión consolidados correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025.

Aprobar, en los términos que se recogen en la documentación legal, las cuentas anuales y el informe de gestión individuales de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. así como las cuentas anuales e informe de gestión consolidados, correspondientes al ejercicio 2025, tal y como han sido formuladas por el Consejo de Administración con el informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control.

Las cuentas anuales, individuales y consolidadas han sido objeto de revisión por parte de KPMG Auditores, S.L., que ha emitido los informes de auditoría favorables.

1.2 Aprobación del estado de información no financiera e información de sostenibilidad a 31 de diciembre de 2025.

Aprobar el estado de información no financiera consolidado (EINF) e información de sostenibilidad de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. y sus sociedades dependientes correspondiente al ejercicio 2025, tal y como han sido formulado por el Consejo de Administración con el informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control.

El EINF e información de sostenibilidad ha sido revisado por KPMG Auditores, S.L. que ha emitido informe de verificación limitada con conclusión favorable.

1.3 Aprobación de la aplicación del resultado del ejercicio 2025.

Aprobar la propuesta de aplicación del resultado del ejercicio 2025, teniendo en cuenta que los resultados netos, después de realizar la provisión para el impuesto de sociedades correspondiente a este ejercicio, han sido de 44.825 miles de euros de beneficio, que se propone distribuir en la forma y cuantía que seguidamente se indican:

- La cantidad de 40.532 miles de euros corresponde al dividendo a cuenta de 0,18 euros brutos por acción pagados el 17 de diciembre de 2025, por acuerdo del Consejo de Administración.
- Los restantes 4.293 miles de euros se aplicarán a reservas voluntarias.

1.4 Aprobación de la gestión del Consejo de Administración durante el ejercicio 2025.

Aprobar la gestión desarrollada por el Consejo de Administración en el ejercicio 2025.



Propuesta relativa al punto 2 del orden del día

2 Aprobación de un dividendo extraordinario con cargo a reservas de libre disposición.

Aprobar un dividendo extraordinario, con cargo a reservas de libre disposición por un importe máximo de 47.287 miles de euros, una vez atribuidos los derechos económicos de las acciones propias, de 0,21 euros brutos por acción, que se hará efectivo el 17 de junio de 2026.

Propuesta relativa al punto 3 del orden del día

3 Nombramiento de KPMG Auditores, S.L. como auditor de cuentas externo de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. y de su grupo consolidado de sociedades para los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

Nombrar a la firma KPMG Auditores S.L. como auditor externo para la verificación de las cuentas anuales de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. y de su grupo consolidado de sociedades para los ejercicios 2026, 2027 y 2028, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control.

El Consejo de Administración somete esta propuesta a la aprobación de la Junta General de Accionistas tras la realización de una convocatoria pública de ofertas para la auditoría legal de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. y de su grupo consolidado de sociedades, llevada a cabo de conformidad con la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas y con el Reglamento (UE) n° 537/2014, de 16 de abril. El proceso se ha desarrollado de forma imparcial, transparente y no discriminatoria y, a la vista de las ofertas recibidas y del informe favorable emitido por la Comisión de Auditoría y Control, que incluye su preferencia, el Consejo propone la adopción de este acuerdo.

Propuestas relativas al punto 4 del orden del día

Reelección y nombramiento de consejeros.

4.1 Reelección de don Carlos Fernández Sanchiz como consejero dominical.

Reelegir a don Carlos Fernández Sanchiz como consejero dominical, a propuesta del accionista Grupo Pasa Cartera, S.A.U. y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el plazo de cuatro años establecido en los Estatutos Sociales.

4.2 Nombramiento de don Clément Schwebig como consejero dominical.

Nombrar a don Clément Schwebig como consejero dominical, a propuesta del accionista Ufa Film und Fernseh GmbH y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el plazo de cuatro años establecido en los Estatutos Sociales.

Propuestas relativas al punto 5 del orden del día

Plan de retribución variable a largo plazo y política de remuneraciones de los consejeros.

5.1 Aprobación del Plan de retribución variable a largo plazo para consejeros ejecutivos y directivos 2027-2029.

Aprobar un Plan de Retribución variable a largo plazo con entrega de acciones para el periodo 2027-2029, dirigido a consejeros ejecutivos y directivos en los términos que se recogen en el informe que se adjunta como **Anexo 1**, que ha sido aprobado por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El Plan recogido en este informe forma parte de este acuerdo a todos los efectos.



5.2 Aprobación de la Política de remuneraciones de los consejeros-2027- 2029.

Aprobar la política de remuneraciones de los consejeros de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. que estará en vigor desde el momento de su aprobación y en los tres ejercicios siguientes, 2027 a 2029, que está contenida en el Informe motivado que se adjunta como **Anexo 2**, asumido como propio por el Consejo de Administración y elaborado inicialmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La Política recogida en este informe forma parte de este acuerdo a todos los efectos.

Propuesta relativa al punto 6 del orden del día

6 Votación consultiva del Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2025.

Votar, con carácter consultivo, el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. correspondiente al ejercicio 2025, aprobado por el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Propuesta relativa al punto 7 del orden del día

7 Delegación de facultades para formalizar, interpretar, subsanar y ejecutar los acuerdos adoptados por la Junta General, así como para sustituir las facultades que el Consejo de Administración reciba de la Junta.

Facultar en los más amplios términos al Consejo de Administración de la Sociedad, con expresas facultades de sustitución, con carácter solidario, en el Presidente del Consejo de Administración, el Vicepresidente, el Consejero Delegado, el Secretario y la Vicesecretaria para que el propio Consejo de Administración o cualesquiera de las personas a las que se ha facultado, indistintamente, puedan realizar cuantos actos sean procedentes en relación con la formalización, interpretación, subsanación y completa ejecución de los acuerdos adoptados en esta Junta General.



Anexo 1

INFORME JUSTIFICATIVO QUE ACOMPAÑA A LA PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN INCLUIDA EN EL PUNTO 5.1 DEL ORDEN DEL DÍA, EN RELACIÓN CON EL PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO PARA CONSEJEROS Y DIRECTIVOS 2027- 2029

Este informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 18 de marzo de 2026, 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 cuya celebración está prevista para el día 22 de abril de 2026, 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 desde su aprobación por la Junta General y para los ejercicios 2027- 2029.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ha analizado la conveniencia de establecer ahora un nuevo plan de retribución variable, que inicie su vigencia y sus objetivos en el ejercicio 2027, también de duración trianual y similar en su estructura al precedente, considerando que la experiencia de los años pasados ha demostrado la importancia de estas retribuciones variables a largo plazo para motivar a los profesionales valiosos y para retener el talento más cualificado, en un entorno muy competitivo que previsiblemente lo seguirá siendo en los próximos ejercicios. Adicionalmente, los resultados obtenidos en las votaciones consultivas en las juntas generales de accionistas que se han celebrado durante la vigencia y aplicación del plan anterior referidas al Informe anual de remuneraciones (IAR) acreditan el respaldo mayoritario de los socios a este modelo de retribución.

Ésta reitera en su informe que la continuidad en el mismo modelo de retribución variable a largo plazo aporta una estabilidad que resulta provechosa para Atresmedia - en la medida que es previsible y aporta certidumbre- y que además permite a los mercados e inversores una mejor supervisión de su alcance y de su ejecución, puesto que los conceptos utilizados son homogéneos y las comparaciones resultantes también lo son.

La Comisión ha valorado favorablemente la adopción por la Sociedad del Plan de Retribución, al considerar que permite atender a los siguientes objetivos:

- i) 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).
- ii) 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.
- iii) 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.



- iv) 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 en los supuestos de: (i) reformulación de las cuentas anuales, individuales o consolidadas, de la Sociedad, cuando tenga como consecuencia el incumplimiento de los objetivos que se hayan establecido como referencia para el devengo de la retribución variable; o (ii) incumplimiento grave y culpable por parte del consejero ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe, o de cualesquiera otras obligaciones asumidas en virtud de su cargo o de su contrato de prestación de servicios con la Sociedad.
- v) 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 este Plan, por lo que el Consejo de Administración propone a la Junta General de accionistas su aprobación en los siguientes términos, formando el Plan parte integrante de su propuesta de acuerdo:

Plan de Retribución variable a largo plazo con entrega de acciones 2027-2029 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 (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 2027 y el 31 de diciembre de 2029. 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 2030.



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 2027, 2028 y 2029, conforme a lo previsto en las estimaciones de la Sociedad en el marco regulatorio vigente en el momento de su aprobación y corregido por:

(a) 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. Sin perjuicio de lo anterior, no se devengará ningún importe correspondiente a este plan trienal -ni, por tanto, se producirá tampoco la consolidación parcial que luego se menciona para los dos años iniciales- en el supuesto de que el EBITDA real acumulado de los tres ejercicios del plan sea inferior al 50% del EBITDA objetivo acumulado en el plan para ese mismo periodo de tres años; y

(b) las variaciones en el perímetro de sociedades que forman el Grupo.

Este primer objetivo pondera un 70% sobre el total.

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

Primer Objetivo: Rentabilidad	
<i>Rendimiento (% del Objetivo EBITDA)</i>	<i>Cumplimiento (% Cumplimiento Objetivo)</i>
>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 2029, 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 20% 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) emisión de un mínimo de horas de signado en contenido en abierto; y (iv) incorporación de la información relativa de la huella de carbono de los proveedores más significativos del Grupo. 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 2027 y 2028) se cumpliera con el objetivo de rentabilidad indicado en el apartado i) anterior (Primer objetivo: Rentabilidad), los Beneficiarios tendrán derecho a percibir, en todo caso, la parte del incentivo prevista en el Plan correspondiente a este período bianual, 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 2029, 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 en los casos de: (i) reformulación de las cuentas anuales, individuales o consolidadas, de la Sociedad, cuando tenga como consecuencia el incumplimiento de los objetivos que se hayan establecido como referencia para el devengo de la retribución variable; o (ii) incumplimiento grave y culpable por parte del consejero ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe, o de cualesquiera otras obligaciones asumidas en virtud de su cargo o de su contrato de prestación de servicios con la Sociedad.
- (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 2029, 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 2030.

- (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 2027, 2028 y 2029.



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 al cierre del mercado bursátil del día de la celebración de la junta general ordinaria de accionistas en la que se sometan a votación las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2026.

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:

- 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.

**Anexo 2****INFORME JUSTIFICATIVO QUE ACOMPAÑA A LA PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN INCLUIDA EN EL PUNTO 5.2 DEL ORDEN DEL DÍA, EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2027-2029**

El presente informe justificativo sobre la propuesta de aprobación de la Política de remuneraciones de los consejeros de para los ejercicios 2027- 2029 ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A., en cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 529 quince y apartado 3 g) y 529 novecientos 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 y que contiene el texto íntegro de la Política de remuneraciones, que forma parte de la propuesta de acuerdo del Consejo de Administración a la Junta General de accionistas.



INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2027 A 2029

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 nueva política de remuneraciones de los consejeros, en cumplimiento de lo dispuesto por:

- i. 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**");
- ii. el artículo 45 de los Estatutos Sociales de Atresmedia Corporación; y
- iii. los artículos 25 y 31 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

De acuerdo con esos preceptos legales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha procedido a elaborar este Informe para su elevación al pleno del Consejo de Administración.

La nueva política de remuneraciones (la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**") será sometida a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad que se celebre en el año 2026, antes por tanto de la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior política, que incluía los ejercicios 2024 a 2026.

En caso de ser aprobada por la junta general, la Política estará vigente desde ese momento y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, los meses restantes de 2026 y los ejercicios 2027 a 2029. En consecuencia, tras su aprobación la nueva Política dejará sin efecto a la política de remuneraciones para los ejercicios 2024 a 2026, que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad en su reunión del día 26 de abril de 2023.

2. Motivos para la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones

La actual política de remuneraciones de Atresmedia Corporación tenía una vigencia prevista de tres ejercicios, de 2024 a 2026 (más los meses restantes del año 2023 desde la junta general en la que fue aprobada, de conformidad con la posibilidad recogida en la Ley para incorporar a su vigencia máxima ese plazo adicional).

El artículo 529 *novodecies* de la LSC establece que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y que se aprobará por la junta general de accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

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.

Por tanto, la nueva Política de Remuneraciones de Atresmedia Corporación, con la vigencia ya indicada, debe aprobarse antes de que concluya el ejercicio 2026 puesto que es el año en el que termina la aplicación de la actual.

Con carácter general, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado oportuno mantener sin cambios significativos la práctica totalidad del contenido de



la actual Política de Remuneraciones, que a su vez ya era continuista con las anteriores y que fue objeto de reformas parciales durante su vigencia, en los años 2024 y 2025.

Puede afirmarse por tanto que el modelo de retribución de los consejeros en Atresmedia, tanto los ejecutivos como los externos, se ha mantenido estable en los últimos ejercicios y que ha sido en todo momento previsible, sin perjuicio de las necesarias adaptaciones a las exigencias legales aplicables o los cambios que se han considerado adecuados para que los conceptos retributivos y sus cuantías fueran acordes con las necesidades del Grupo y con las prácticas de mercado.

El cambio más significativo que se incluye en la nueva política es un plan de retribución variable plurianual para consejeros ejecutivos y directivos que está referido al periodo inmediatamente posterior al que corresponde al plan equivalente que actualmente está vigente, (que comprende los ejercicios 2024-2026). El nuevo plan también es trianual e incluye por tanto los años 2027-2029, manteniendo la misma estructura de objetivos y metodología que los dos precedentes. Por lo tanto, se refuerza y confirma el planteamiento de previsibilidad y continuidad en el modelo retributivo variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos de Atresmedia.

Adicionalmente, como estaba previsto en el plan de retribución variable asociada al rendimiento de nuevos negocios, a propuesta del Consejo de Administración se amplía la vigencia de ese plan a largo plazo hasta el 31 de diciembre de 2029.

Como aspecto menor, se incrementa también el coste máximo admitido para la póliza del seguro de vida e invalidez que forma aparte de la retribución no dineraria de los consejeros ejecutivos, con el fin de atender posibles incrementos de su coste en los tres años de aplicación de la nueva política, puesto que su precio tiene una relación directa con la edad de los beneficiarios del seguro.

La retribución de los consejeros externos no tiene ningún cambio, ni en los conceptos ni en las cuantías.

A efectos informativos debe mencionarse lo siguiente:

- La Política de Remuneraciones vigente, 2024-2026, se aprobó en la Junta General Ordinaria celebrada el 26 de abril de 2023, como punto 4º de su orden del día, y obtuvo una votación favorable del 84,080% de los accionistas presentes o representados, sin que se produjera ninguna observación por parte de los accionistas en relación con este tema. Ese año el Informe anual de remuneraciones (IAR) obtuvo el apoyo del 99,803% de los accionistas.
- La Junta General Ordinaria celebrada el 24 de abril de 2024 incluyó, como punto 5º de su orden del día, la modificación de esa política, y obtuvo una votación favorable del 86,074% de los accionistas presentes o representados, sin que se recibiera ninguna observación por parte de los accionistas en relación con este tema. Ese año el Informe anual de remuneraciones (IAR) obtuvo el apoyo del 99,148% de los accionistas.
- La Junta General Ordinaria celebrada el 29 de abril de 2025 también incluyó la modificación de esa política, como punto 8º de su orden del día, y obtuvo una votación favorable del 86,349% de los accionistas presentes o representados, sin que se recibiera ninguna observación por parte de los accionistas en relación con este tema. Ese año el Informe anual de remuneraciones (IAR) obtuvo el apoyo del 95,444% de los accionistas.

3. Descripción de las novedades en la Política de Remuneraciones

De forma coherente con el carácter continuista ya indicado de la nueva Política de remuneraciones se incluye en ella un nuevo plan de retribución variable a largo plazo,



con una duración de tres años y pago en efectivo y mediante entrega de acciones, que está dirigido a los consejeros ejecutivos y un grupo limitado de directivos. Es muy similar al que ahora está en vigor que se extinguirá al terminar el ejercicio 2026. Este nuevo plan estará vigente desde su aprobación por la Junta de accionistas y para los ejercicios 2027 a 2029, coincidiendo por tanto con la vigencia prevista para la Política de remuneraciones.

También se cumple con la previsión que se recogía en el Plan de retribución variable asociado al rendimiento de nuevos negocios y se amplía su periodo de vigencia hasta el cierre del ejercicio 2029.

Finalmente, se incrementa el coste máximo de la prima del seguro de vida e invalidez y se incorporan mejoras técnicas de redacción, sin contenido material, respecto a la obligación prevista de no cobrar o de restituir la retribución variable de los consejeros ejecutivos en el supuesto de inadecuación de las cuentas anuales que hayan servido de referencia para su determinación.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la nueva Política de Remuneraciones a efectos de su valoración posterior por el Consejo de Administración, con el fin de que éste, en su caso, la someta a votación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad.

Para la confección y redacción de esta Política no se ha contado con ninguna colaboración profesional externa.

4. Conclusiones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que esta propuesta de 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 entiende justificada la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de Atresmedia Corporación en los términos del presente Informe, para su sometimiento a la aprobación del Consejo de Administración y de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

El presente Informe ha sido formulado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y elevado por esta al Consejo de Administración el día 18 de marzo de 2026.

Se adjunta al presente Informe como el texto de la nueva Política de Remuneraciones, que será aplicable a partir del momento de su aprobación y para los siguientes tres ejercicios (esto es, los meses restantes de 2026 y los ejercicios 2027 al 2029), una vez haya sido aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2026, y se publicará en la web corporativa www.atresmediacorporacion.com junto con la fecha de aprobación y resultado de la votación, sustituyendo desde ese momento a la política ahora vigente, que fue aprobada en 2023.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. (ATRESMEDIA CORPORACIÓN O LA SOCIEDAD) PARA LOS EJERCICIOS 2027 A 2029

I. INTRODUCCIÓN

La regulación sobre el gobierno corporativo de una sociedad cotizada está sujeta a la revisión permanente de los mercados y de los grupos de interés y esa evaluación crítica profesional tiene efectos relevantes en la imagen pública y en la reputación de las empresas.

El cumplimiento de las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de retribución de los administradores es un factor determinante para la valoración y la percepción social de una empresa, tanto desde el punto de vista financiero como de su valoración por la sociedad. Además de los aspectos estrictamente económicos, el grado de seguimiento de las recomendaciones del *Código de buen gobierno* de la CNMV y los estándares de mercado en materia de gobierno corporativo constituyen 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 los 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, se quiere garantizar que los consejeros externos están suficientemente incentivados para desempeñar su cargo, manteniendo la independencia necesaria para llevar a cabo su labor exclusiva de supervisión y control de la gestión diaria que realizan los consejeros ejecutivos.

En el caso concreto de Atresmedia Corporación su modelo de 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 supone un grado mayor de exigencia para sus consejeros y un nivel añadido 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 seguir cumpliendo con este reto frente a los distintos grupos de interés a los que afecta su actividad empresarial, estar a la altura de su trayectoria y su responsabilidad como medio de comunicación y ser coherente con sus principios y su realidad institucional. Para ello, se mantiene 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, con un entorno económico cada día más exigente y competitivo que ha supuesto una transformación radical e irreversible en el mercado publicitario, la explotación de contenidos audiovisuales, los modelos de negocio, la diversificación de las fuentes de ingresos, etc.

Al elaborar la nueva 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 mantiene su compromiso de consolidar las condiciones de estabilidad de sus trabajadores y



colaboradores, asumiendo mejoras sociales y de condiciones de trabajo que sean acordes con la evolución de las tecnologías y con la situación económica de la Sociedad (como la implantación del teletrabajo o las mejoras laborales que están recogidas o se van incorporando en los diferentes convenios colectivos de las empresas del Grupo) manteniendo en todo caso una organización acorde con sus necesidades productivas. Todo ello sin olvidar su actividad como demandante muy destacado de productos audiovisuales de calidad con origen creativo e industrial en España, que conlleva la creación indirecta y constante de un número significativo de puestos de trabajo en las empresas proveedoras, singularmente en productoras de películas de cine, series y programas de entretenimiento.

Para los consejeros ejecutivos se mantienen en esta nueva Política los mismos conceptos retributivos de carácter variable (anuales y plurianuales) 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 consejeros en la diversificación de actividades y en los nuevos negocios relacionados con la publicidad y la comunicación audiovisual, en ese entorno competitivo cada vez más complejo, exigente y diversificado, con una evolución constante en las audiencias, los contenidos y las tecnologías y mayor inestabilidad de la publicidad convencional y los negocios tradicionales.

Se mantiene también la retribución variable asociada al rendimiento de nuevos negocios como aspecto muy relevante de esa iniciativa de ampliación de fuentes de ingresos que la Sociedad ha mantenido con éxito en los últimos años.

En todo caso, la gestión de la publicidad en los medios convencionales de comunicación audiovisual sigue siendo insustituible para la Sociedad y a ello atiende también esta Política de Remuneraciones.

Para la remuneración de los consejeros externos por el desempeño de sus funciones en este cargo no hay ninguna modificación ni en los conceptos ni en las cuantías y por tanto se mantiene una retribución fija para los miembros del Consejo de Administración y de la comisión delegada; y dietas de asistencia para las reuniones de todos los órganos colegiados de gobierno. Estas retribuciones no las reciben los consejeros ejecutivos o internos.

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) tiene que 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 su 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 Corporación 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. 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 de Administración 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 afectado por eventuales conflictos de interés (apartado 13).

En esta ocasión no se ha considerado necesario requerir la intervención de asesores externos puesto que, como se ha indicado, la política que se propone es en todo continuista con la previamente existente, en la que sí participaron asesores externos.

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 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*). También se han valorado las características concretas de la Sociedad: actividades económicas que desarrolla, dimensión, mercados en los que interviene, y volumen de negocios, diversificación 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 los planes de incentivos a largo plazo, que se liquidan parcialmente en acciones y que buscan 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, por último, (iv) se mantiene el plan de retribución variable asociada al rendimiento de nuevos negocios, que se materializa en la distribución de dividendos, ordinarios y extraordinarios, procedentes de resultados económicos excepcionales por operaciones de desinversión en sociedades o entidades participadas, directa o indirectamente, por la Sociedad.
- Establecer mecanismos de salvaguarda para: (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 el éxito 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 diferenciada de su actividad como consejero externo, manteniendo la transparencia en su retribución y las garantías formales para la supervisión de esa actividad profesional 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 por importe de 30.000 euros.
- 2) Un importe de 2.500 euros que se devengará con motivo de la asistencia a cada reunión del Consejo de Administración en concepto de dieta.
- 3) Una retribución fija anual por importe de 50.000 euros para los miembros de la Comisión Delegada.
- 4) Un importe de 2.500 euros, en concepto de dieta por la asistencia a cada reunión de la Comisión Delegada.
- 5) Un importe de 2.500 euros en concepto de dieta por la asistencia a cada reunión de la Comisión de Auditoría y Control y 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 en favor de sus miembros.

El desempeño de los cargos dentro de los órganos colegiados de gobierno (como presidente o vicepresidente del Consejo de Administración 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 futura 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 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.

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 500.000 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 siguiente apartado VI.I de esta política.



- 3) Retribución en especie: (i) un seguro de vida e invalidez con una prima anual a cargo de la Sociedad por importe máximo de 40.000 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. En ambos casos, más el ingreso a cuenta no repercutido correspondiente a esta percepción en especie.
- 4) El Presidente Ejecutivo no recibe la retribución establecida para los consejeros externos por su pertenencia al consejo de administración y a sus comisiones.

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 1.000.000 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 siguiente apartado VI.I de esta Política.
- 3) Retribución en especie: (i) un seguro de vida e invalidez con una prima anual a cargo de la Sociedad por importe máximo de 40.000 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. En ambos casos, más el ingreso a cuenta no repercutido correspondiente a esta percepción en especie.
- 4) El Vicepresidente Ejecutivo no recibe la retribución establecida para los consejeros externos por su pertenencia al consejo de administración y a sus comisiones.

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 1.500.000 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 siguiente apartado VI.I de esta Política.
- 3) Retribución en especie: (i) un seguro de vida e invalidez con una prima anual a cargo de la Sociedad por importe máximo de 40.000 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. En ambos casos, más el ingreso a cuenta no repercutido correspondiente a esta percepción en especie.
- 4) El Consejero Delegado no recibe la retribución establecida para los consejeros externos por su pertenencia al consejo de administración y a sus comisiones.

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. 1 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. 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 le 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, en los supuestos de: (i) reformulación de las cuentas anuales, individuales o consolidadas, de la Sociedad, cuando tenga como consecuencia el incumplimiento de los objetivos que se hayan establecido como referencia para el devengo de la retribución variable; o (ii) incumplimiento grave y culpable por parte del consejero ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe, o de cualesquiera otras obligaciones asumidas en virtud de su cargo o de su contrato de prestación de servicios con la Sociedad.



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 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 en 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 la 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 Retribución Variable Asociada al Rendimiento de Nuevos Negocios

Con carácter adicional a las retribuciones ya descritas, 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").

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.



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.

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 hasta el 31 de diciembre de 2029.

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, entendiendo que se da esta circunstancia cuando se cumplan los siguientes dos requisitos:

- a) Que el resultado neto proveniente de las operaciones de desinversión en sociedades o entidades participadas, directa o indirectamente, 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 en los tres ejercicios precedentes al último, sin considerar la posible parte distribuida de resultados de la desinversión.
- b) 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%.

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 integre 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.



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

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*) proporcionalmente cualquier cantidad relacionada con esta retribución, en caso de: (i) reformulación de las cuentas anuales, individuales o consolidadas, de la Sociedad, cuando tenga como consecuencia el incumplimiento de los objetivos que se hayan establecido como referencia para el devengo de la retribución variable; o (ii) incumplimiento grave y culpable por parte del consejero ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe, o de cualesquiera otras obligaciones asumidas en virtud de su cargo o de su contrato de prestación de servicios con la Sociedad.

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.

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.IV 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:

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.



- (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. 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 (% del Objetivo EBITDA)</i>	<i>Cumplimiento (% Cumplimiento Objetivo)</i>
>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 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 en los casos de: (i) reformulación de las cuentas anuales, individuales o consolidadas, de la Sociedad, cuando tenga como consecuencia el incumplimiento de los objetivos



que se hayan establecido como referencia para el devengo de la retribución variable; o (ii) incumplimiento grave y culpable por parte del consejero ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe, o de cualesquiera otras obligaciones asumidas en virtud de su cargo o de su contrato de prestación de servicios con la Sociedad.

- (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 los 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 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:

- 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.

VI.V Plan de Retribución variable plurianual de los Consejeros Ejecutivos 2027-2029

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios del Plan de Retribución variable a largo plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 22 de abril de 2026.

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 2027 y el 31 de diciembre de 2029. 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 2030.

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 2027, 2028 y 2029, conforme a lo previsto en las estimaciones de la Sociedad en el marco regulatorio vigente en el momento de su aprobación y corregido por:
 - a) 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. Sin perjuicio de lo anterior, no se devengará ningún importe correspondiente a este plan trienal -ni, por tanto, se producirá tampoco la consolidación parcial que luego se menciona para los dos años iniciales- en el supuesto de que el EBITDA real acumulado de los tres ejercicios del plan sea inferior al 50% del EBITDA objetivo acumulado en el plan para ese mismo periodo de tres años; y
 - b) las variaciones en el perímetro de sociedades que forman el Grupo.

Este primer objetivo pondera un 70% sobre el total.

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

Primer Objetivo: Rentabilidad	
<i>Rendimiento (% del Objetivo EBITDA)</i>	<i>Cumplimiento (% Cumplimiento Objetivo)</i>
>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 2029, 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 20% 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) emisión de un mínimo de horas de signado en contenido en abierto; y (iv) incorporación de la información relativa de la huella de carbono de los proveedores más significativos del Grupo. 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 2027 y 2028) se cumpliera con el objetivo de rentabilidad indicado en el apartado i) anterior (Primer objetivo: Rentabilidad), los Beneficiarios tendrán derecho a percibir, en todo caso, la parte del incentivo prevista en el Plan correspondiente a este período bianual, 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 2029, 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 en los casos de: (i) reformulación de las cuentas anuales, individuales o consolidadas, de la Sociedad, cuando tenga como consecuencia el incumplimiento de los objetivos que se hayan establecido como referencia para el devengo de la retribución variable; o (ii) incumplimiento grave y culpable por parte del consejero ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe, o de cualesquiera otras obligaciones asumidas en virtud de su cargo o de su contrato de prestación de servicios con la Sociedad.
- (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 2029, 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 2030.

- (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 2027, 2028 y 2029.

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 al cierre del mercado bursátil del día de la celebración de la junta general ordinaria de accionistas en la que se sometan a votación las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2026.

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 presente Política de Remuneraciones será de aplicación para la remuneración de los consejeros de Atresmedia Corporación desde el momento de su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada en 2026 y para los tres ejercicios siguientes, esto es, 2027, 2028 y 2029.

Marzo de 2026