

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA: 31/12/2017

N.I.F.: A-78839271

DENOMINACIÓN SOCIAL:

ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A.

DOMICILIO SOCIAL:

Avda. Isla Graciosa 13, San Sebastián de los Reyes, 28703 MADRID

A POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones están recogidos en los artículos 44 y 45 de los Estatutos Sociales y en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración.

Su estructura es la siguiente:

- 1) Retribución fija para los miembros del Consejo de Administración, por su condición de consejeros, y dietas de asistencia a sus reuniones.
- 2) Retribución fija para los miembros de la Comisión Delegada y dietas de asistencia a sus reuniones.
- 3) Dietas de asistencia a las reuniones de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- 4) Retribución específica diferenciada para: (i) los consejeros ejecutivos y (ii) otros consejeros con especial dedicación profesional a la Sociedad.

Según el artículo 44 de los Estatutos Sociales para cada ejercicio social, o para los que establezca la Junta General, ésta debe decidir la cuantía de la retribución, individualmente o con un máximo agregado, para cada concepto retributivo o para el conjunto, pudiendo fijar una remuneración distinta para los consejeros. Previa aprobación por la Junta General la retribución podría consistir, además, en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones; o en una retribución que tome como referencia su valor.

La Junta General ordinaria de accionistas celebrada en el año 2016 aprobó un plan de retribución variable a largo plazo, con una remuneración consistente en la entrega de acciones propias. El colectivo de beneficiarios incluye al Presidente del Consejo de Administración y al Consejero Delegado. En la misma Junta General de 2016 se adoptó el acuerdo sobre el límite máximo de la retribución del Consejo y los conceptos incluidos. Establece lo siguiente:

“Determinación de los conceptos afectados por el límite máximo conjunto de la retribución de los consejeros:

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

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

- No se considerarán comprendidas dentro de dicha cantidad las remuneraciones a las que tengan derecho los Consejeros derivadas del plan de retribución con entrega de acciones cuya aprobación está prevista en el orden del día de la presente Junta General ordinaria, al no tener carácter dinerario.

- Quedan igualmente excluidas del citado límite las retribuciones correspondientes al Consejero Delegado y a los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas.
- En el supuesto excepcional de que en un ejercicio determinado se alcanzase la cifra máxima señalada de retribución de los Consejeros, las restantes sesiones del Consejo o sus Comisiones que se celebren dentro de dicho ejercicio no generarán el derecho a percibir dietas.
- La distribución de la retribución entre los distintos Consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, de conformidad con lo establecido en los artículos 217 y 529 *septdecies* de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración de Atresmedia Corporación, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a sus Comisiones y demás circunstancias objetivas que considere relevantes.
Por tanto, se delega expresamente en el Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta de la retribución de cada uno de los miembros del Consejo de Administración y de sus distintas Comisiones, así como de las dietas de asistencia a cada una de las reuniones de los distintos órganos sociales, respetando a tal efecto la citada cantidad máxima establecida por la Junta General de Accionistas de Atresmedia Corporación.”

Los criterios que se han utilizado para definir la política de retribuciones de la Sociedad son los siguientes:

- Estabilidad, objetividad y transparencia del sistema de retribución.
- Posibilidad de reducción de la retribución de los consejeros, según los resultados económicos de la Sociedad, así como de incluir retribuciones extraordinarias, vinculadas a la consecución de objetivos relevantes para el interés social.
- Dimensión del Grupo Atresmedia.
- Dedicación, experiencia y cualificación profesional de los consejeros y sector de actividad.
- Retribución diferenciada para los consejeros que prestan servicios profesionales específicos a la Sociedad, aun no siendo ejecutivos.
- Retribución variable para los consejeros ejecutivos con dedicación exclusiva, vinculada con los resultados económicos de la Sociedad y con la permanencia del consejero en el Grupo Atresmedia.
- Plan de retribución variable a largo plazo con entrega de acciones propias, que afecta al Presidente y al Consejero Delegado: incluye objetivos económicos de largo plazo y la obligación de permanencia en el Grupo Atresmedia.

El máximo de la retribución variable ordinaria (que es de devengo anual y está vinculada a la obtención de objetivos económicos del Grupo y a la permanencia del consejero en su actividad) es el 80% del salario fijo del consejero (que puede llegar hasta el 88% como se describe más adelante, en el epígrafe A4): un 50% del incentivo se abona al acreditarse el cumplimiento del objetivo económico anual y el otro 50% en dos años, siempre que el consejero siga desarrollando sus servicios en el Grupo, ya que ese porcentaje adicional está ligado a la fidelización, permanencia y compromiso personal del consejero con los objetivos a largo plazo de la Sociedad.

La retribución variable en efectivo está limitada por un porcentaje máximo del salario fijo del beneficiario y no cabe que se produzcan desviaciones no previstas.

Por otra parte, la *retribución variable a largo plazo con entrega de acciones propias* tiene también un límite objetivo: la cantidad de OCHO MILLONES NOVECIENTOS TREINTA MIL NOVECIENTOS EUROS (8.930.900€) que la Junta General ordinaria fijó como precio total máximo de las acciones que debían comprarse en el mercado con esta finalidad. Por tanto, tampoco es posible que se produzcan desviaciones imprevistas en el coste de esta retribución variable.

A.2. Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato dado a la comisión de retribuciones, su composición y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

En la elaboración de la Política de retribuciones de Atresmedia cabe distinguir:

- Las retribuciones ordinarias para consejeros y directivos: responden a la sistematización de las prácticas salariales implantadas en el Grupo, que en su momento fueron objeto de revisión y actualización por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con informe posterior al Consejo de Administración. Esta Comisión revisa anualmente su grado de cumplimiento y, en su caso, decide la necesidad de ajustes o cambios, de los que posteriormente informa al Consejo.
- La definición del modelo de "retribución a largo plazo con entrega de acciones para consejeros y directivos" contó con el respaldo de la firma *Seeliger y Conde* para los aspectos económicos y retributivos (estudio comparativo del sector audiovisual, criterios de determinación de objetivos, métricas aplicables, etc.) y del Despacho *Clifford Chance* para los temas legales. La decisión final sobre la propuesta a la Junta General de Accionistas correspondió al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Según el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directivos que dependan directamente del Consejo de Administración, del Consejero Delegado o de cualquier otro Consejero con funciones ejecutivas, o de las comisiones delegadas del Consejo. Asimismo informa y propone la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, informando al Consejo sobre la idoneidad de los contratos de los consejeros ejecutivos y velando por la observancia de las normas legales e internas de gobierno corporativo, tanto en la política de retribuciones como en los contratos. También debe revisar periódicamente la política de retribuciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación; y debe garantizar que la remuneración individual de cada uno de ellos sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad.

Para la definición, ejecución y supervisión de la política de retribuciones de la Sociedad, no se han contratado los servicios de asesores externos.

La vigente política de retribuciones se aprobó en la Junta General ordinaria de accionistas celebrada en el año 2017, con el informe previo y favorable del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la siguiente:

| | | |
|-----------------|--|--------------------------|
| Presidenta: | Dña. Patricia Estany Puig | (Independiente) |
| Vicepresidente: | D. Nicolas de Tavernost | (Dominical externo) |
| Vocales: | D. Mauricio Casals Aldama | (Dominical externo) |
| | Dña. Aurora Catá Sala | (Independiente) |
| | Dña. María Entrecanales Franco | (Independiente) |
| Secretario: | D. Manuel de la Viuda Fdez. de Heredia | (Secretario del Consejo) |

A.3. Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una

estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Los componentes fijos de la retribución de los consejeros son los siguientes:

- a) Retribución anual para cada miembro del Consejo de Administración, por un importe de 25.000 euros, y una dieta de asistencia por sesión del Consejo, de 2.000 euros.
- b) Retribución anual para cada miembro de la Comisión Delegada, por importe de 50.000 euros, y una dieta de asistencia por sesión de la Comisión Delegada, de 2.500 euros.
- c) Para la Comisión de Auditoría y Control, dieta de asistencia de 2.000 euros por sesión, sin retribución fija.
- d) Para la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dieta de asistencia de 2.000 euros por sesión, sin retribución fija.

En el año 2017 se celebraron un total de diez reuniones del Consejo de Administración, once reuniones de la Comisión Delegada, cinco reuniones de la Comisión de Auditoría y Control y cuatro reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Presidente Ejecutivo recibe una retribución fija específica, junto con la retribución fija como consejero y miembro de la Comisión Delegada y las dietas por la asistencia a las reuniones de la Comisión Delegada y del Consejo de Administración.

El Vicepresidente dejó de tener la condición de consejero ejecutivo en el mes de julio de 2017, pasando a ser clasificado desde entonces como "otros externos". Este cambio supuso la modificación de su retribución, ya que al no ser "ejecutivo" no puede formar parte del colectivo beneficiario de la retribución variable ordinaria. Su retribución actual está integrada por los siguientes conceptos: retribución fija por el desempeño de las funciones como Vicepresidente; retribución fija como consejero y miembro de la Comisión Delegada; dietas por la asistencia a las reuniones de la Comisión Delegada y del Consejo de Administración; y retribución fija como asesor externo.

El Consejero Delegado percibe una única retribución, diferenciada del resto de consejeros, con una parte fija y otra variable, incluyendo beneficios no satisfechos en efectivo (seguro de salud y seguro de vida) según se recoge en los apartados A.10 y D.1 del presente informe. No recibe la retribución específica por su condición de consejero ni dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada.

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado forman parte del colectivo de beneficiarios del plan de retribución variable a largo plazo mediante la entrega de acciones propias.

A.4. Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos. En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Los posibles beneficiarios de retribución variable en efectivo son únicamente los consejeros con dedicación exclusiva y categoría de ejecutivos, esto es: (i) los que desempeñan funciones de dirección de la Sociedad o de su grupo, cualquiera que sea el vínculo jurídico que mantienen con ella; y (ii) quienes desempeñen funciones de dirección y al mismo tiempo sean o representen a un accionista significativo o que esté representado en el Consejo de Administración.

El vigente plan de fidelización y retribución variable de consejeros y directivos fue aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 31 de mayo de 2007 y por el Consejo de Administración reunido en esa misma fecha. Este plan incluye al Consejero Delegado y a todos los directivos y mandos intermedios de Atresmedia.

En la parte que corresponde a los consejeros ejecutivos incluye un *bonus* anual de hasta el 80% de la retribución total (que puede llegar hasta el 88% como se describe más adelante), que se liquida en dos tramos iguales: un 50% del *bonus* en el momento de la consecución del objetivo asignado (relacionado con objetivos económicos anuales del Grupo Atresmedia) y el restante 50% una vez transcurrido un ejercicio completo después del ejercicio al que se refiere el cumplimiento, con la condición de que el consejero siga prestando sus servicios en la Sociedad, puesto que ese porcentaje está expresamente vinculado a la fidelización del consejero, incentivando así la permanencia y vinculación estable con el Grupo y el compromiso personal y profesional con estrategias de medio y largo plazo.

El procedimiento de cálculo de cada 40% de bonus (anual y diferido) incluye una retribución adicional y extraordinaria cuando el EBITDA supera el 110% y hasta el límite del 130% de cumplimiento del objetivo. En dicho tramo de 20 puntos la retribución variable se podría incrementar proporcionalmente en 10 puntos adicionales (esto es un 4% adicional, tanto sobre el 40% del importe anual como sobre el 40% del diferido sobre la retribución fija). En el ejercicio 2017 el EBITDA no ha alcanzado ese límite del 110% y por tanto no es aplicable esa retribución adicional.

En el año 2010 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso una modificación del plan, aprobada después por el Consejo de Administración: se modificó el porcentaje mínimo (fijado en el 60%) que debe conseguirse con respecto al objetivo de EBITDA planteado cada año, como condición necesaria para que el plan pueda desplegar sus efectos.

Con carácter excepcional, se admite también la posibilidad de que la retribución variable individual de los consejeros (especialmente de los consejeros ejecutivos) pueda incrementarse con pagos adicionales, en concepto de incentivo o de retribución extraordinaria, que estarían vinculados a la efectiva consecución de objetivos que sean de relevancia singular para la Sociedad. En tales supuestos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá evaluar la cuantía y oportunidad de estas retribuciones, así como sus posibles beneficiarios, sometiendo después su propuesta a la aprobación del Consejo de Administración. Los consejeros afectados por esta clase de retribuciones excepcionales deberán abstenerse de intervenir tanto en el proceso de deliberación como en las votaciones de los correspondientes acuerdos.

También es posible la reducción de las retribuciones de los consejeros, cuando concurren circunstancias económicas especialmente adversas, que impliquen una reducción importante del resultado económico del Grupo y la consiguiente política de ajuste general de gastos.

A.5. -Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero. Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

No existen retribuciones de estas características.

A.6. Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Solo se establecen cláusulas de indemnización en el contrato del Consejero Delegado. Sus características están descritas en el siguiente apartado A.7 de este informe. En el ejercicio 2017 no se ha pagado ninguna cantidad por este concepto.

A.7. Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos son de duración indefinida.

De modo general incluyen las cláusulas adecuadas para asegurar la confidencialidad en el uso de información y la exclusividad en su actividad profesional. Asimismo recogen, cuando es pertinente, todas o algunas de las siguientes obligaciones:

1. Un plazo de preaviso mutuo, para el supuesto de extinción anticipada y voluntaria del contrato. Este plazo será como mínimo de dos meses, con una penalización equivalente a la retribución proporcional que corresponda para el supuesto de incumplimiento.
2. Una retribución variable en efectivo, vinculada a la permanencia en la empresa.
3. Una retribución variable en efectivo, vinculada a la obtención de resultados económicos de Atresmedia.
4. Un compromiso del consejero de restituir cualquier cantidad que reciba en concepto de retribución variable si, finalmente y por cualquier motivo, resultasen de forma manifiesta acreditadamente inexactos los datos que hayan servido para el cálculo y la liquidación de esa retribución variable.
5. Un compromiso de no competencia post contractual, para el plazo de un año después de la extinción del contrato.
6. La retribución variable a largo plazo mediante entrega de acciones propias.

En el momento de la contratación de consejeros ejecutivos pueden establecerse cláusulas de indemnización, que son aplicables en los dos primeros años de vigencia del contrato y únicamente

para el supuesto de resolución unilateral e injustificada por parte de la empresa. El límite máximo de la cuantía de esta indemnización será de un año de salario íntegro.

También podrán establecerse cláusulas de indemnización para el supuesto de cambio del accionista de control del Grupo, con una indemnización máxima equivalente a un año de salario íntegro.

A.8. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

En el cuadro D.1. se recogen las retribuciones que perciben los consejeros que desempeñan para la Sociedad funciones o actividades profesionales adicionales y distintas de las exigibles a un consejero.

A.9. Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No existen retribuciones de esta clase.

A.10. Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

El Consejero Delegado, al igual que otros Directivos del grupo, es beneficiario en un contrato de renting de vehículo, cuyo coste en el ejercicio 2017, que asciende a 3 miles de euros, figura en el apartado D.1. i) como "Otros conceptos". Los consejeros ejecutivos tienen la cobertura de un seguro de vida y de un seguro de salud, cuyo coste depende del número de familiares que tienen la condición de beneficiarios. El coste total por este concepto en el ejercicio 2017 fue de 51 miles de euros, de los cuales 17 miles de euros corresponden a las primas por seguros de vida según el detalle que aparece en el apartado D.1 a) iv de este Informe y 34 miles de euros a las primas por seguros de salud.

A.11. Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No aplicable.

A.12. Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No aplicable.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

El Consejo de Administración no ha identificado ningún riesgo adicional en el modelo de retribución variable vigente para consejeros y directivos que justifique la adopción de medidas de control, adicionales o complementarias, para prevenir o corregir posibles desviaciones en su aplicación. El control realizado anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el propio

Consejo acredita y garantiza que hasta el momento nunca se han materializado riesgos de estas características que justifiquen la necesidad de medidas preventivas.

En cuanto a la retribución variable en efectivo no hay ningún factor que pueda tener un crecimiento incontrolado o incontrolable, ya que no está referida a la cotización de la acción ni a otros conceptos similares, sino al beneficio económico de cada ejercicio, que se establece en función de las cuentas anuales formuladas por el Consejo de Administración, auditadas por el auditor externo de la Sociedad y, finalmente, aprobadas por la Junta General de accionistas.

Los contratos con los consejeros ejecutivos incluyen el compromiso de devolver cualquier cantidad recibida en concepto de retribución variable vinculada a la obtención de resultados económicos, en el caso de que los datos que hayan servido de base para justificar su devengo y/o su cuantía sean finalmente considerados significativamente inexactos, y siempre que tal circunstancia haya quedado demostrada de forma manifiesta.

La retribución variable en efectivo está limitada por un porcentaje de la retribución fija del consejero ejecutivo y ese límite máximo y predeterminado nunca deja de serlo, con independencia de cuál sea el resultado económico finalmente obtenido por la Sociedad.

En cuanto a la retribución variable a largo plazo y con entrega de acciones propias, el plan aprobado por la Junta General de accionistas estableció un límite de cuantía, que no está relacionado con el número de acciones a entregar sino con su coste de adquisición por la Sociedad, que las compró en el mercado inmediatamente después de haberse celebrado la Junta General de accionistas y las mantiene desde entonces en su autocartera, hasta que deba hacerse la entrega a los beneficiarios, en el número que finalmente corresponda, en función del cumplimiento de los objetivos establecidos y de las métricas de comprobación. Este límite máximo es de OCHO MILLONES NOVECIENTOS TREINTA MIL NOVECIENTOS EUROS (8.930.900 €) y la Sociedad comunicó a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, mediante hecho relevante de fecha 13 de mayo de 2016, que había concluido con el programa de recompra vinculado a la ejecución de este plan de retribución y el número total de acciones adquiridas. Estas acciones propias, que son en total 791.880 acciones, formarán parte de la autocartera hasta la completa ejecución del plan, por lo que no existe riesgo de posibles desviaciones en el coste que para la Sociedad supondrá esta retribución variable.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1. Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

En el ejercicio 2017 la aplicación de la política de retribuciones de los consejeros se ha realizado en los términos contenidos en ella, sin que se haya producido ninguna variación o circunstancia reseñable o significativa.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

| Nombre | Tipología | Periodo de devengo |
|--|------------------|----------------------------------|
| D. JOSÉ CREUHERAS MARGENAT | EJECUTIVO | Desde el 1/01/2017 al 31/12/2017 |
| D. MAURIZIO CARLOTTI | OTROS EXTERNOS | Desde el 1/01/2017 al 31/12/2016 |
| D. SILVIO GONZÁLEZ MORENO | EJECUTIVO | Desde el 1/01/2017 al 31/12/2017 |
| D ^a . AURORA CATÁ SALA | INDEPENDIENTE | Desde el 1/01/2017 al 31/12/2017 |
| D. MAURICIO CASALS ALDAMA | DOMINICAL | Desde el 1/01/2017 al 31/12/2017 |
| D. MARCO DRAGO | DOMINICAL | Desde el 1/01/2017 al 31/12/2017 |
| D ^a MARÍA ENTRECANALES FRANCO | INDEPENDIENTE | Desde el 1/01/2017 al 31/12/2017 |
| D ^a PATRICIA ESTANY PUIG | INDEPENDIENTE | Desde el 1/01/2017 al 31/12/2017 |
| D. ELMAR HEGGEN | DOMINICAL | Desde el 1/01/2017 al 31/12/2017 |
| D. JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA | DOMINICAL | Desde el 1/01/2017 al 31/12/2017 |
| D ^a MÓNICA RIBÉ SALAT | INDEPENDIENTE | Desde el 1/01/2017 al 31/12/2017 |
| D. NICOLAS DE TAVERNOST | DOMINICAL | Desde el 1/01/2017 al 31/12/2017 |
| IMAGINA MEDIA AUDIOVISUAL, S.L. | DOMINICAL | Desde el 1/01/2017 al 31/12/2017 |

D.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

| Nombre | Sueldos | Remuneración fija | Dietas | Retribución variable a c/p | Retribución variable a l/p | Remuneración por comisiones del Consejo | Indemn. | Otros conceptos | Total año 2017 | Total año 2016 |
|---------------------------------|---------|-------------------|--------|----------------------------|----------------------------|---|---------|-----------------|----------------|----------------|
| JOSÉ CREUHERAS MARGENAT | 399 | 25 | 45 | 0 | 0 | 50 | 0 | 0 | 519 | 518 |
| MAURIZIO CARLOTTI | 670 | 6 | 13 | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 | 702 | 1.295 |
| SILVIO GONZÁLEZ MORENO | 1.097 | 0 | 0 | 880 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1.980 | 2.385 |
| AURORA CATÁ SALA | 0 | 25 | 34 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 59 | 65 |
| MAURICIO CASALS ALDAMA | 580 | 25 | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 631 | 631 |
| MARCO DRAGO | 0 | 25 | 46 | 0 | 0 | 50 | 0 | 0 | 121 | 118 |
| MARÍA ENTRECANALES FRANCO | 0 | 25 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 57 | 61 |
| PATRICIA ESTANY PUIG | 0 | 25 | 54 | 0 | 0 | 50 | 0 | 0 | 129 | 62 |
| ELMAR HEGGEN | 0 | 25 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 37 | 39 |
| JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA | 0 | 25 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 57 | 55 |
| MÓNICA RIBÉ SALAT | 0 | 25 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 57 | 39 |
| NICOLAS DE TAVERNOST | 0 | 25 | 49 | 0 | 0 | 50 | 0 | 0 | 124 | 128 |
| IMAGINA MEDIA AUDIOVISUAL, S.L. | 0 | 25 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 37 |

ii) Sistemas de retribución basados en acciones.

No aplicable.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

No aplicable.

iv) Otros beneficios (en miles de €)

| Nombre | Primas de seguros de vida | | Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros | |
|------------------------|----------------------------------|-----------------------|---|-----------------------|
| | Ejercicio 2017 | Ejercicio 2016 | Ejercicio 2017 | Ejercicio 2016 |
| MAURIZIO CARLOTTI | 9 | 9 | - | - |
| SILVIO GONZÁLEZ MORENO | 8 | 7 | - | - |

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribuciones en metálico (en miles de euros)

ii) Sistemas de retribución basado en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

No aplicable

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas.

| Nombre | Retribución devengada en la Sociedad | | | | Retribución devengada en sociedades del grupo | | | | Totales | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|---|-------------------------------|---|----------------------------------|---|------------------------|----------------------|----------------------|--|
| | Total Retribución metálico | Importe acciones otorgadas | Beneficio bruto opciones ejercitadas | Total año 2017 Sociedad | Total Retribución metálico | Importe acciones otorgadas | Beneficio bruto opciones ejercitadas | Total 2017 grupo | Total año 2017 | Total año 2016 | Aportación /dotación realizada a sistemas de ahorro en el ejercicio |
| JOSÉ CREUHERAS MARGENAT | 519 | 0 | 0 | 519 | 0 | 0 | 0 | 0 | 519 | 518 | 0 |
| MAURIZIO CARLOTTI | 702 | 0 | 0 | 702 | 0 | 0 | 0 | 0 | 702 | 1.295 | 0 |
| SILVIO GONZÁLEZ MORENO | 1.980 | 0 | 0 | 1.980 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.980 | 2.385 | 0 |
| AURORA CATÁ SALA | 59 | 0 | 0 | 59 | 0 | 0 | 0 | 0 | 59 | 65 | 0 |
| MAURICIO CASALS ALDAMA | 631 | 0 | 0 | 631 | 0 | 0 | 0 | 0 | 631 | 631 | 0 |
| MARCO DRAGO | 121 | 0 | 0 | 121 | 0 | 0 | 0 | 0 | 121 | 118 | 0 |
| MARÍA ENTRECANALES FRANCO | 57 | 0 | 0 | 57 | 0 | 0 | 0 | 0 | 57 | 61 | 0 |
| PATRICIA ESTANY PUIG | 129 | 0 | 0 | 129 | 0 | 0 | 0 | 0 | 129 | 62 | 0 |
| ELMAR HEGGEN | 37 | 0 | 0 | 37 | 0 | 0 | 0 | 0 | 37 | 39 | 0 |
| JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA | 57 | 0 | 0 | 57 | 0 | 0 | 0 | 0 | 57 | 55 | 0 |
| MÓNICA RIBÉ SALAT | 57 | 0 | 0 | 57 | 0 | 0 | 0 | 0 | 57 | 39 | 0 |
| NICOLAS DE TAVERNOST | 124 | 0 | 0 | 124 | 0 | 0 | 0 | 0 | 124 | 128 | 0 |
| IMAGINA MEDIA AUDIOVISUAL, S.L. | 35 | 0 | 0 | 35 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 37 | 0 |
| Total | 4.508 | 0 | 0 | 4.508 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.508 | 5.433 | 0 |

D.2. Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

La retribución variable en efectivo es de devengo anual y está vinculada a la obtención de objetivos económicos globales del Grupo Atresmedia. Su cuantía máxima es del 80% (pudiendo superarse hasta un 88% excepcionalmente si el cumplimiento supera el 110% del objetivo y hasta el 130%) del salario fijo del consejero; un 50% del incentivo se abona al acreditarse el cumplimiento del objetivo económico y el otro 50% una vez transcurrido un ejercicio completo después del ejercicio al que se refiere el cumplimiento, siempre que el consejero siga desarrollando sus servicios, ya que está ligado a la fidelización, permanencia y compromiso con los objetivos generales a medio y largo plazo de la Sociedad. En el año 2017, tal y como se explica en el anterior apartado A.4, el importe de la retribución variable anual ha tenido como límite el 80% de la retribución fija.

D.3. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

| | Número | % sobre el total |
|-----------------|-------------|------------------|
| Votos emitidos | 180.143.946 | 100 |
| Votos negativos | 13.614.231 | 7,56 |
| Votos a favor | 166.493.899 | 92,42 |
| Abstenciones | 35.816 | 0,02 |

E] OTRA INFORMACION DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

El Vicepresidente del Consejo de Administración, don Maurizio Carlotti, ha sido consejero ejecutivo hasta el 27 de julio de 2017, fecha en la que el Consejo, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, modificó su categoría, pasando a pertenecer desde esa fecha a la de "Otros externos", de acuerdo con el alcance de su nueva relación profesional con la Sociedad. Desde ese momento el Sr. Carlotti ha quedado excluido del sistema de retribución variable ordinaria, que tiene como destinatarios a los consejeros ejecutivos con dedicación exclusiva, sin perjuicio de las cantidades que le correspondía percibir en 2017 por la retribución variable devengada hasta ese momento, cuya cuantía está recogida en este informe.

Aprobación del Informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 28 de febrero de 2018.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

No.