
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A-78839271]

Denominación Social:

[**ATRESMEDIA CORPORACION DE MEDIOS DE COMUNICACION, S.A.**]

Domicilio social:

[AVENIDA ISLA GRACIOSA, 13 (S. SEBASTIAN DE LOS REYES) MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La política de remuneraciones de los administradores de la sociedad se aprueba por la junta general de accionistas a propuesta del consejo de administración, que debe presentar a la junta el informe correspondiente que la justifique y explique. Según el reglamento del consejo de administración de Atresmedia la propuesta sobre la política de remuneraciones de los consejeros tiene su origen en la iniciativa de la comisión de nombramientos y retribuciones, a quien corresponde también la facultad de supervisión y el seguimiento de su aplicación posterior.

Los datos referidos a la aprobación y sucesivas reformas de la vigente política de remuneraciones en las juntas generales de accionistas son los siguientes:

- 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 en la reunión, sin que se recibiera ninguna observación por parte de los accionistas en relación con este asunto. Ese año el informe anual de retribuciones 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 en la reunión, sin que se recibiera ninguna observación por parte de los accionistas en relación con este tema. Ese año el informe anual de retribuciones 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 en la reunión, sin que se recibiera ninguna observación por parte de los accionistas en relación con esta materia. Ese año el informe anual de retribuciones obtuvo el apoyo del 95,444% de los accionistas.

La actual política de remuneraciones, aprobada en 2023 y vigente hasta el fin de 2026 fue continuista con la precedente.

Los cambios introducidos en esa política por las reformas decididas en la junta general de accionistas 2024 se refirieron a:

- a) La incorporación de un nuevo plan de retribución variable para consejeros ejecutivos y directivos, para el periodo comprendido entre 2024 y 2026, una vez extinguido el anterior, 2021-2023.
- b) Se incluyó una estimación anticipada sobre el grado de cumplimiento de los objetivos correspondientes al plan de retribución variable plurianual 2021-2023.
- c) Se añadió una aclaración técnica para evitar posibles dudas de interpretación en cuanto a la incompatibilidad y los requisitos exigibles para la aplicación de dos retribuciones variables distintas: (i) la retribución variable extraordinaria que puede decidir el Consejo de Administración para los consejeros que asumen la responsabilidad de operaciones de especial relevancia para la Sociedad y (ii) la retribución variable vinculada al rendimiento futuro de nuevos negocios que den lugar a una retribución adicional para los accionistas mediante dividendo.

Los cambios introducidos por las reformas decididas en la junta general ordinaria de accionistas de 2025 se refirieron a:

- a. La cuantía máxima de la retribución fija correspondiente a los tres consejeros ejecutivos, que también tiene efectos en la retribución variable anual puesto que ésta se determina como un porcentaje de la retribución fija.
 - b. El coste máximo de la prima del seguro de vida e invalidez que forma parte de la retribución no dineraria de los consejeros ejecutivos.
- Para la elaboración de la política de remuneraciones vigente se contó con el asesoramiento externo del despacho legal CUATRECASAS y se tuvo en cuenta la información disponible de otras empresas comparables.

No hay previstos procedimientos para aplicar excepciones temporales a la política.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de capital en la junta general ordinaria de accionistas que se celebre en 2026 deberá incluirse, como punto separado del orden del día, la aprobación de la nueva política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2027-2029 puesto que ese acuerdo debe adoptarse con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la que ahora está vigente, que concluye en 2026. Se considera probable que el consejo de administración proponga a esa junta general que la nueva política sea continuista con la actual y de aplicación desde la misma fecha de su aprobación, en 2026, y durante los tres ejercicios siguientes.

Es asimismo previsible que la nueva política incluirá un plan de retribución variable plurianual para consejeros ejecutivos y directivos para el periodo comprendido entre 2027 y 2029, si bien en el momento de la aprobación de este informe ese plan todavía no ha sido elaborado ni analizado por la comisión de nombramientos y retribuciones ni, en consecuencia, por el consejo de administración.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

De acuerdo con la política de remuneraciones de la sociedad los consejeros ejecutivos tienen, además de su retribución fija, una retribución variable a corto plazo, que por sus características debe considerarse como ordinaria: es dineraria y de devengo anual y consiste en un porcentaje variable de su retribución fija, con un límite máximo establecido en relación con esa retribución fija.

Así, la cuantía máxima de esta retribución variable, dineraria y anual siempre será inferior al 100% de la retribución fija del consejero: en cada ejercicio puede alcanzar, como máximo, el 88% de la retribución fija.

Su devengo y cuantía están sujetos a la consecución del objetivo económico relacionado con el grado de cumplimiento del EBITDA anual consolidado para el Grupo (que se establece en cada ejercicio por el consejo de administración de Atresmedia, en el marco de del presupuesto) y de otros objetivos no financieros (vinculados con el cumplimiento de las normas de buen gobierno y de los deberes inherentes a la condición de consejero).

La consolidación completa se produce, con las excepciones que luego se indican, del modo siguiente: (i) un 50% de su cuantía, a 31 de diciembre del ejercicio correspondiente al devengo, aunque su pago se difiere hasta que las cuentas anuales del ejercicio están formuladas por el Consejo de Administración y auditadas por el auditor externo, además de haberse comprobado el cumplimiento de los deberes del consejero en el ejercicio de su cargo; y (ii) el 50% restante queda sujeto a la permanencia de un año adicional en el cargo del consejero ejecutivo, que por tanto deberá prolongarse hasta el 31 de diciembre del año siguiente al que haya servido de referencia para el cálculo de esta retribución (excepto si el incumplimiento de la obligación de permanencia no es imputable al consejero, en los casos de: fallecimiento, invalidez o incapacidad para el desempeño del cargo o extinción del contrato, cuando ésta implica el derecho del consejero a ser indemnizado. En estos supuestos excepcionales se producirá la consolidación anticipada de ese segundo porcentaje).

La permanencia de un año persigue incentivar la estabilidad del consejero ejecutivo en su cargo y reforzar así su compromiso con los objetivos económicos a medio plazo de la sociedad, además de permitir un mejor control sobre cualquier posible contingencia o riesgo inherente a la determinación y liquidación de la retribución variable anual.

La existencia del indicado tope máximo para este bonus anual, junto con su forma de cálculo que, como se ha dicho, está directa y exclusivamente relacionada (i) con el EBITDA consolidado y auditado del Grupo Atresmedia (que resulta de las cuentas anuales, aprobadas por la junta general

de accionistas) junto con el cumplimiento de sus deberes como consejero y (ii) con el sueldo fijo del consejero ejecutivo, simplifica el cálculo para su determinación y descarta riesgos o desviaciones imprevistos. Se trata un sistema de retribución sencillo, transparente, previsible y eficaz, que facilita su comprensión y análisis a los inversores, sus asesores y al mercado en general.

La política de remuneraciones incluye planes de retribución variable a largo plazo que están destinados a los consejeros ejecutivos de la Sociedad, junto con un grupo limitado de directivos relevantes del Grupo Atresmedia. La ejecución de estos planes incrementa potencialmente el peso relativo de la retribución variable en la remuneración total de cada consejero ejecutivo. Tienen una vigencia plurianual pero con distinta tipología de objetivos:

- En uno de ellos su cuantía se relaciona con el cumplimiento de objetivos concretos (económicos y no económicos) que deben conseguirse en varios ejercicios sucesivos.
- En el otro se requiere el rendimiento de nuevos negocios, en la medida que supongan beneficios relevantes para la sociedad y que impliquen una retribución mayor a los accionistas, concretada en el reparto de dividendos añadidos.

I.- PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE 2024-2026

Los objetivos trianuales establecidos son los que se describen a continuación:

1. Primer objetivo: Rentabilidad. Consecución del beneficio de explotación más amortizaciones y provisiones (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) las variaciones en el perímetro de sociedades que forman el Grupo. Este primer objetivo pondera un 70% sobre el total.
2. 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.
3. Tercer objetivo: Objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Cumplimiento por la Sociedad de, al menos, un 50% de los objetivos ESG que se concretan en: (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 subtítulos 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.

Según lo acordado por el Consejo de Administración corresponderá a los consejeros ejecutivos en su conjunto el 55% de la cuantía final del plan: presidente 17%, vicepresidente 16% y consejero delegado 22%.

El 90% de la retribución se abonará en efectivo y el restante 10% en acciones de la sociedad.

En 2025 se han cumplido los dos años iniciales de vigencia del plan y de acuerdo con los datos disponibles en el momento de la elaboración de este informe (sujetos a las revisiones necesarias, tanto internas de Atresmedia como del auditor externo) se habría cumplido con el porcentaje exigible del objetivo de rentabilidad establecido, de modo que ya corresponde a los beneficiarios el 48,6%, sujeto en todo caso para su devengo al requisito adicional de permanencia en el cargo durante el plazo exigible, que concluirá el 31 de diciembre de 2026.

II.- PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE POR RENDIMIENTO DE NUEVOS NEGOCIOS

La política de remuneraciones de la sociedad incluye también una retribución variable a largo plazo para consejeros ejecutivos y altos directivos que se asocia específicamente con el rendimiento futuro de nuevos negocios, en la medida que supongan beneficios relevantes para la sociedad y que impliquen una retribución mayor a los accionistas, concretada en el reparto de dividendos añadidos. Aunque su duración inicial prevista es igual a la de la política de remuneraciones, tres años, se incluye la facultad del consejo de administración para proponer su ampliación hasta el fin de 2029 y con la información disponible es probable que efectivamente se amplíe el plazo de vigencia en la nueva política de remuneraciones que debe aprobarse en 2026. La condición para el pago de la retribución variable es la aprobación por la junta general de resultados de carácter excepcional, con dos requisitos:

- 1.- Que el resultado neto por desinversiones en nuevos negocios permita la distribución de un dividendo que sea superior en más de cien millones de euros a la media de los dividendos de los tres ejercicios precedentes.
- 2.- Que la desinversión haya supuesto una rentabilidad financiera TIR igual o superior al 12%.

La política incluye también otros requisitos de control así como el método de cálculo y los términos necesarios para su consolidación, distribución y liquidación.

El dividendo abonado a los accionistas en el ejercicio 2025 ha incluido el resultado neto obtenido por la desinversión parcial en FEVER, que debe considerarse como nuevo negocio a los efectos de la ejecución del plan.

Se considera que esta modalidad de retribución variable a largo plazo contribuye a ampliar los objetivos de crecimiento y rentabilidad, favoreciendo por tanto las iniciativas de diversificación e innovación que son especialmente importantes en la situación actual de los negocios audiovisuales del Grupo. Además, coincide con el interés de los socios puesto que se requieren beneficios extraordinarios distribuidos a los accionistas como premisa para el devengo y el pago.

Por acuerdo del Consejo de Administración corresponderá a los consejeros ejecutivos el 77% de la cuantía que resulte de esta retribución: Presidente 23%, Vicepresidente 27% y Consejero Delegado 27%.

Sin perjuicio de lo ya expuesto, la política de remuneraciones de Atresmedia establece que el consejo de administración podrá, discrecionalmente y con carácter excepcional, ampliar el importe de la remuneración para los consejeros ejecutivos, siempre que esa retribución adicional no supere

el equivalente a su retribución fija anual y que sea consecuencia de operaciones singulares y extraordinarias en el seno de la sociedad o, en atención a la calidad de los resultados, al desempeño individual del consejero u otras cuestiones que requieran una evaluación cualitativa. Esta retribución es diferente de la prevista por el rendimiento de nuevos negocios (que ya se ha expuesto antes), y por tanto su posible aplicación requiere que se trate de operaciones económicas distintas, con supuestos de hecho y requisitos diferenciados, sin que pueda producirse una doble retribución variable al consejero por una misma operación o concepto. En el año 2025 no se ha abonado ninguna retribución de estas características singulares y excepcionales.

La sociedad ha establecido los períodos de devengo y consolidación que ya se han expuesto para los conceptos retributivos variables, en efectivo y en acciones y los períodos de diferimiento también indicados en relación con el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados.

En relación con la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos, los contratos de prestación de servicios suscritos con ellos incluyen la previsión de (i) pérdida de los derechos del consejero a percibir la retribución variable, en cualquiera de sus modalidades y (ii) obligación del consejero de devolver proporcionalmente la cantidad percibida cuando: (a) se produzca la reformulación de las cuentas anuales, individuales o consolidadas, y tenga como consecuencia el incumplimiento de los objetivos que se hayan establecido como referencia para el devengo de la retribución variable; o (b) en caso de que se haya producido algún incumplimiento grave y culpable de los deberes como consejero. Esa misma previsión de pérdida de derechos económicos o de devolución de cantidades percibidas está incluida en el plan de retribución plurianual 2024-2026 y en la retribución variable vinculada a resultados extraordinarios por el rendimiento de nuevos negocios.

Por último, en relación con los conflictos de intereses, los consejeros tienen la obligación de informar sobre cualquiera de ellos, en el momento que se produzca y en su declaración anual sobre esta materia, que se tramita y gestiona por la secretaría del consejo de administración y que se realiza bajo la responsabilidad personal de cada consejero. Además, la dirección de auditoría interna y las áreas de negocio colaboran para identificar operaciones que puedan suponer conflictos de intereses por la participación en ellas de los consejeros o de sus personas vinculadas. En caso necesario, intervienen las comisiones del consejo de administración (de auditoría y control y de nombramientos y retribuciones) para analizar el alcance de operaciones vinculadas que afectan a los consejeros y que el consejo de administración otorgue, si procede, la dispensa necesaria, en las condiciones y con los requisitos establecidos en los artículos 230.2 de la LSC y 34 del Reglamento del Consejo de Administración.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Los conceptos retributivos e importes que se prevé devengarán en 2026 a los consejeros externos o no ejecutivos por su condición de tales, conforme a la actual política de remuneraciones, son los siguientes:

- Retribución anual para cada miembro del consejo de administración, por un importe de 30.000 euros y una dieta de asistencia por cada sesión del consejo de 2.500 euros.
- Retribución anual para cada miembro de la comisión delegada, por importe de 50.000 euros y una dieta de asistencia por cada sesión de la comisión delegada de 2.500 euros.
- Para la comisión de auditoría y control, una dieta de asistencia de 2.500 euros por sesión, sin que haya retribución fija.
- Para la comisión de nombramientos y retribuciones, una dieta de asistencia de 2.500 euros por sesión, sin que haya retribución fija.
- En la política de remuneraciones se prevé una retribución adicional específica por el desempeño de cargos, en el seno del consejo de administración o en cualquiera de sus comisiones, si el consejo de administración considera que la dedicación y la responsabilidad asociadas al puesto así lo aconsejan. La cuantía se determinaría en cada caso concreto, con el límite máximo conjunto que luego se expone. No está previsto que se aplique esta retribución por razón del cargo en 2026 como tampoco se aplicó en los ejercicios anteriores.

La política de remuneraciones incluye también la posibilidad de que el consejo de administración pueda modificar las cuantías señaladas anteriormente, siempre y cuando el importe total anual de la retribución de los consejeros externos no exceda de la cifra de 3.000.000 euros. Este límite máximo se ha mantenido sin cambios en Atresmedia desde el año 2006. Hay que advertir que esta cantidad, referida a los consejeros externos, no incluye la retribución que pueda corresponderles por la prestación de servicios profesionales a la sociedad que sean ajenos a su condición de administradores.

Según establece la política de remuneraciones los tres consejeros ejecutivos no perciben estas retribuciones (cantidad fija y dietas de asistencia a las reuniones) que por tanto corresponden exclusivamente a los consejeros externos y solo por el desempeño de sus funciones como consejeros.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

- La retribución fija anual prevista del presidente del Consejo de Administración para el ejercicio 2026 por el desempeño de funciones ejecutivas es de 410.000 €.
- La retribución fija anual prevista del vicepresidente ejecutivo para el ejercicio 2026 por el desempeño de sus funciones es de 880.000 €.
- La retribución fija anual prevista del consejero delegado en el ejercicio 2026 por el desempeño de sus funciones es de 1.200.000 €.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

La retribución del presidente ejecutivo incluye la prima correspondiente a un seguro de vida e invalidez, a cargo de la sociedad, con un coste máximo anual de 30.000 €, más el ingreso a cuenta no repercutido que corresponde a esta retribución en especie.

La retribución del vicepresidente ejecutivo y del consejero delegado incluye también la prima correspondiente a un seguro de vida e invalidez, a cargo de la sociedad, con un coste máximo anual de 30.000 €; y una póliza de cobertura sanitaria, que tiene a sus familiares (cónyuge o persona con análoga relación de afectividad y descendientes hasta el primer grado) como beneficiarios adicionales, con una prima anual máxima de 20.000 €. En ambos casos, más el ingreso a cuenta no repercutido que corresponde a esta retribución en especie.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

I.- RETRIBUCIÓN VARIABLE DINERARIA ANUAL EJERCICIO 2026

Retribución dineraria anual variable sujeta a: (i) objetivos económicos asociados a los resultados anuales del Grupo Atresmedia (conforme a sus cuentas anuales consolidadas), (ii) desempeño de sus deberes como consejeros y (iii) permanencia en su cargo hasta el final del ejercicio de la retribución y un año adicional (con las excepciones que luego se indican, si el incumplimiento del compromiso de permanencia no es decisión del consejero).

Su importe podrá ascender hasta un importe máximo del 88% de su retribución dineraria fija y la determinación de la cuantía se hace según el grado de cumplimiento del objetivo establecido por el consejo de administración para el EBITDA de las cuentas anuales consolidadas del Grupo.

Se calcula de conformidad con la siguiente escala:

- (i) En el caso de que la cifra de EBITDA del Grupo resultante de las cuentas anuales de la sociedad fuera inferior al 60% del presupuesto aprobado por el consejo de administración para el citado ejercicio, no procederá el pago de ningún importe en concepto de bonus.
- (ii) Si el EBITDA del Grupo resultante de las cuentas anuales de la sociedad fuera igual al 60% por ciento del presupuesto aprobado por el consejo para el citado ejercicio, el importe del bonus será equivalente al 40% de la retribución dineraria fija.
- (iii) Si el EBITDA del Grupo resultante de las cuentas anuales de la sociedad se situara entre el 60% y el 100% del presupuesto aprobado por el consejo para el citado ejercicio, el importe del bonus se calculará de forma proporcional, considerando que (a) para un grado de cumplimiento del objetivo del 60%, el importe del bonus será equivalente al 40% de la retribución dineraria fija y (b) para un grado de cumplimiento del objetivo del 100%, el importe del bonus será equivalente al 80% de la retribución dineraria fija.
- (iv) Si el EBITDA del Grupo resultante de las cuentas anuales de la sociedad se situara entre el 100% y el 110% del presupuesto aprobado por el consejo para el citado ejercicio, no corresponderá cantidad adicional alguna en concepto de bonus respecto a lo previsto en el párrafo anterior, y, por tanto, el importe de éste será equivalente al 80% de la retribución dineraria fija.
- (v) Si el EBITDA del Grupo resultante de las cuentas anuales de la sociedad se situara entre el 110% y el 130% del presupuesto aprobado por el consejo para el ejercicio, el importe del bonus será el equivalente al resultado de sumar (a) un 80% por ciento de la retribución dineraria fija más (b) un importe de hasta un máximo de un 8% adicional de la retribución dineraria fija, que se calculará de forma proporcional y que empezará a computarse a partir de un grado de cumplimiento del objetivo del 110%. La totalidad del citado 8% por ciento se corresponderá con un grado de cumplimiento del objetivo del 130% por ciento.
- (vi) Si el EBITDA del Grupo resultante de las cuentas anuales de la sociedad excediera el 130% del presupuesto aprobado por el consejo para el ejercicio, el importe del bonus será, en todo caso, una cantidad equivalente al 88% de la retribución dineraria fija.

Se requiere para la consolidación:

- a. Para el 50%, la permanencia del consejero en su cargo a 31 de diciembre del ejercicio que sirva como referencia para el cálculo; y
- b. Para el otro 50%, la permanencia del consejero en su cargo a 31 de diciembre del año siguiente al que sirva de referencia para el cálculo. Este porcentaje del bonus se considera consolidado también en los casos de: fallecimiento, invalidez o incapacidad para el ejercicio del cargo o extinción anticipada del contrato de prestación de servicios, en los supuestos que dan derecho al consejero a recibir indemnización.
- c. El pago del bonus se realizará en las siguientes fechas:
 1. Para el 50% inicial en el primer trimestre del año siguiente al que haya servido de referencia para el cálculo del bonus, en el plazo de un mes tras la formulación por el consejo de administración de las cuentas anuales consolidadas que sirven de base para el cálculo del bonus; y tras la comprobación por la comisión de nombramientos y retribuciones del cumplimiento de los deberes de los consejeros por su cargo.

2. Para el 50% restante en el primer trimestre del segundo año posterior al que haya servido de referencia para el cálculo del bonus, salvo en los casos ya indicados en los que se produciría su devengo y consolidación anticipada sin haberse cumplido este requisito.

La comisión de auditoría y control supervisa los datos económicos utilizados para la concreción de la retribución variable anual y la comisión de nombramientos y retribuciones comprueba el cumplimiento de los deberes y obligaciones inherentes al cargo de consejero y de las normas de gobierno corporativo.

De acuerdo con los criterios expuestos el importe máximo teórico de la retribución variable anual atribuible a 2026 (88% de la retribución fija actual) sería de 360.800 euros en el caso del presidente, 774.400 euros en el caso del vicepresidente y 1.056.000 euros en el caso del consejero delegado.

El 50% consolidado de la remuneración variable 2025 ha sido incluido en el apartado C.1 a) i) junto con el 50% de 2024 que se ha consolidado el 31 de diciembre de 2025. El restante 50% que corresponde a 2025 se consolidará si el consejero cumple el requisito de permanencia a 31 de diciembre de 2026.

II.- RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL 2021-2024

Este Plan de Retribución inició su vigencia tras ser aprobado por la junta general ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2021 y finalizó el 28 de abril de 2025, con dos periodos diferenciados:

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

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

Como estaba previsto, una vez cumplido el único requisito pendiente -referido a la permanencia de los Beneficiarios en sus cargos hasta el 28 de abril de 2025- se procedió a su liquidación, en efectivo y mediante acciones de la sociedad.

III.- RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL 2024-2026

El contenido esencial del plan de retribución variable 2024-2026 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 los principales elementos del Plan:

1. 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.

2. Plazo de duración. El Plan de Retribución se refiere al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2026.

3. Período de liquidación: una vez se hayan efectuado las comprobaciones adecuadas de los datos económicos y no económicos de referencia, siempre antes del 30 de junio de 2027.

4. Objetivos. Ver anterior apartado A.1.2

5. Si durante el conjunto de los dos primeros años de su vigencia (esto es 2024 y 2025) se cumpliera con el objetivo de rentabilidad los Beneficiarios tendrán derecho a percibir la parte del incentivo prevista en el plan, sujeta al requisito de permanencia durante sus tres años de vigencia.

6. El derecho de los Beneficiarios está condicionado a la permanencia en el Grupo Atresmedia durante toda su 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.

7. Cláusula de reembolso (clawback). El Plan de Retribución incorpora una cláusula de reembolso en virtud de la cual se obliga a los Beneficiarios a devolver proporcionalmente la cantidad percibida cuando: (a) se produzca la reformulación de las cuentas anuales, individuales o consolidadas, y tenga como consecuencia el incumplimiento de los objetivos que se hayan establecido como referencia para el devengo de la retribución variable; o (b) en caso de que se haya producido algún incumplimiento grave y culpable de sus deberes como consejero.

8. Período de comprobación, liquidación y fecha de pago de la retribución. El Plan prevé un período adecuado para la comprobación de la exactitud y veracidad de los datos que se hayan tenido en cuenta para determinar el alcance de los objetivos financieros y no financieros, así como para valorar su cumplimiento efectivo y acreditado.

9. El derecho de los Beneficiarios a recibir el importe que les corresponda de acuerdo con los términos del Plan se consolida el 31 de diciembre de 2026. La liquidación y pago del importe devengado se realizará no más tarde del 30 de junio de 2027.

10. Importe máximo de la retribución. La retribución máxima a entregar al conjunto de los Beneficiarios del Plan de Retribución, en caso de cumplimiento al 100% de los objetivos máximos previstos, será el importe correspondiente al 10% de la media del EBITDA para los años de aplicación del Plan.

11. El importe máximo de la retribución a devengar conforme al Plan de Retribución ascenderá a VEINTE MILLONES DE EUROS (20.000.000.- €).

12. Forma de pago. El importe de las retribuciones a que tengan derecho los Beneficiarios bajo el Plan de Retribución se pagará en un 90% en efectivo y en un 10% mediante entrega de acciones de Atresmedia Corporación que la Sociedad tiene actualmente en autocartera y que, en su caso, se completaría con nuevas adquisiciones de acciones propias, si fuera preciso para la ejecución del Plan de Retribución por el cumplimiento de objetivos.

Las acciones se entregarán en la fecha de liquidación indicada. 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) entre la cotización el día de la aprobación del Plan por la junta general, esto es el 24 de abril de 2024.

Las acciones que la sociedad entregue a cada Beneficiario serán las que le correspondan según su porcentaje de participación, 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 acciones asignadas a cada beneficiario para atender el ingreso a cuenta que fiscalmente corresponda, entregando el resto.

Una vez entregadas las acciones los consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad hasta haber transcurrido un plazo de 3 años, excepto que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de, al menos, dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

El Plan establece una atribución parcial al cumplirse los dos primeros años de aplicación, vinculado con el cumplimiento del objetivo de rentabilidad.

IV.- RETRIBUCIÓN VARIABLE ASOCIADA AL RENDIMIENTO DE NUEVOS NEGOCIOS

Destinada a consejeros ejecutivos y altos directivos y vinculada con el rendimiento futuro de nuevos negocios que supongan beneficios relevantes para la sociedad e impliquen una retribución mayor a los accionistas, con el reparto de dividendos añadidos. Su duración inicial prevista es igual a la de la política de remuneraciones (hasta 2026) pero incluye la facultad del consejo de administración para proponer su ampliación hasta el fin de 2029.

Requiere la aprobación por la junta general de resultados de carácter excepcional, con dos requisitos:

- 1.- Que el resultado neto por desinversiones en nuevos negocios permita la distribución de un dividendo que sea superior en más de cien millones de euros a la media de los dividendos de los tres ejercicios precedentes.
- 2.- Que la desinversión haya supuesto para el Grupo una rentabilidad financiera TIR igual o superior al 12%.

Además, deben cumplirse las siguientes condiciones:

- a) La sociedad y su grupo deben tener una estructura financiera estable.
- b) En el resultado neto por desinversiones no se computa ninguna desinversión de participaciones en sociedades integradas en el perímetro del Grupo.
- c) Las operaciones de desinversión deben ser aprobadas por la comisión de auditoría y control y por el consejo de administración.

La base de cálculo de esta retribución será el 10% del dividendo distribuido procedente del resultado neto por desinversiones, descontando el 10% del valor final de los flujos netos de inversión.

La retribución se consolida una vez que la comisión de auditoría y control y la comisión de nombramientos y retribuciones han verificado el cumplimiento de las condiciones y también lo aprueba el consejo de administración. El consejo de administración decide la distribución entre los consejeros ejecutivos y el resto de los beneficiarios.

La liquidación del plan deberá realizarse dentro del mes siguiente a la aprobación por la junta general de la distribución del resultado que tenga su origen o en el que esté incluido el resultado neto por desinversiones.

V.- REINTEGRO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

Los consejeros ejecutivos beneficiarios perderán su derecho a la retribución variable o estarán obligados a restituir proporcionalmente cualquier cantidad que hubieran percibido 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 otros obligaciones asumidas en virtud de su cargo o de su contrato de prestación de servicios con la Sociedad.

VI.- RETRIBUCION VARIABLE ANUAL 2025

La retribución variable anual del presidente ejecutivo correspondiente a 2025 asciende a 293 miles de euros.

La retribución variable anual del vicepresidente ejecutivo correspondiente a 2025 asciende a 629 miles de euros.

La retribución variable anual del consejero delegado correspondiente a 2025 asciende a 776 miles de euros.

En 2025 se ha abonado el 50% variable anual correspondiente al ejercicio 2024 y el segundo 50% correspondiente al salario variable anual de 2023, una vez cumplido con el requisito de permanencia durante un año adicional, esto es hasta el 31 de diciembre de 2024.

Para el cálculo de la retribución variable anual correspondiente a 2026 y su posterior liquidación se aplicará el mismo criterio de cálculo y los mismos plazos, puesto que no ha habido modificaciones en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio.

Asimismo, en 2025 se ha abonado a los consejeros ejecutivos la retribución correspondiente al Plan de retribución variable plurianual 2021-2024, una vez que se produjo su consolidación el 28 de abril de 2025, en los porcentajes previstos que son: presidente ejecutivo (18%), vicepresidente ejecutivo (21%) y consejero delegado (21%). El 90% de la retribución variable plurianual se pagó en efectivo y el restante 10% con acciones de autocartera de la sociedad, como estaba establecido en el plan, aplicándose asimismo lo previsto en cuanto a la venta en el mercado del número suficiente de acciones asignadas a cada beneficiario para atender el ingreso a cuenta correspondiente.

Igualmente, en 2025 se han cumplido los dos años iniciales de vigencia del plan plurianual 2024-2026 y de acuerdo con los datos disponibles (sujetos a las revisiones necesarias, tanto internas como del auditor externo) se habría cumplido con el porcentaje exigible del objetivo de rentabilidad establecido en el plan de modo que ya corresponde a sus beneficiarios el 48,6%, sujeto para su devengo al requisito adicional de permanencia del beneficiario en su cargo durante el plazo establecido, que concluirá el 31 de diciembre de 2026.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No existen sistemas de ahorro a largo plazo para los consejeros.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen los siguientes pagos e indemnizaciones:

(a) De no competencia postcontractual: por el plazo de un (1) año desde la terminación del contrato. Por este compromiso percibirá una cantidad global bruta igual a una anualidad de su salario total fijo y la retribución dineraria de naturaleza variable anual percibida en los últimos doce (12) meses). El pago se realizará durante el periodo de no competencia, en doce (12) pagos de igual cuantía.

En la hipótesis de incumplimiento por parte del consejero ejecutivo de este compromiso cesarán los pagos pendientes, se deberán restituir a la sociedad las cantidades percibidas por este concepto e indemnizarla además con una cantidad equivalente a la compensación total pactada, todo ello sin perjuicio de la eventual reclamación por daños y perjuicios a la que pueda haber lugar.

La aplicación o no aplicación de este pacto de no competencia y por tanto el abono de la remuneración prevista depende exclusivamente de la sociedad y de su apreciación sobre la concurrencia o no de un efectivo interés industrial competidor, de manera que la sociedad podría renunciar libremente a la aplicación de este pacto de no competencia y al pago asociado.

(b) De extinción del contrato del consejero y por cambio de accionariado: En el supuesto de extinción unilateral de contrato del consejero ejecutivo por parte de la sociedad -por cualquier causa, incluyendo la no renovación en el cargo- o del consejero ejecutivo por incumplimientos de la sociedad, sin que haya existido por parte del consejero ejecutivo un incumplimiento grave y culpable de sus deberes como consejero o de sus obligaciones contractuales que justifique esa extinción el consejero ejecutivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos anualidades de su salario total (retribución fija y la retribución dineraria de naturaleza variable anual percibida en los últimos veinticuatro (24) meses).

El consejero ejecutivo tiene también derecho a la extinción voluntaria de su contrato, con esa misma indemnización -dos anualidades de su salario total (retribución fija y la retribución dineraria de naturaleza variable anual percibida en los últimos veinticuatro (24) meses)- en el supuesto de cambio de control de la sociedad o equivalente (cesión o transmisión de una parte relevante de su actividad o integración en otro grupo empresarial).

En el caso de que la sociedad decida extinguir el contrato del consejero ejecutivo deberá comunicarlo con un preaviso de tres (3) meses que, no obstante, podrá sustituir por una indemnización igual a la retribución dineraria fija correspondiente al periodo no preavisado, que en su caso se sumaría a cualquier otra indemnización que corresponda al consejero ejecutivo.

A.1.9 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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los contratos de los consejeros ejecutivos son de duración indefinida e incluyen el régimen indemnizatorio que ya se ha descrito.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

El consejero dominical don Mauricio Casals Aldama ha prestado al Grupo Atresmedia en 2025 (y está previsto que los continúe prestando en 2026) servicios regulares de asesoría, distintos por tanto de la dedicación propia de su cargo de administrador. El importe de los honorarios en 2025 por este concepto fue de 708 miles de euros y en 2026 se actualizará esta cantidad con el IPC.

Ningún otro consejero ha prestado en 2025 servicios profesionales para la sociedad que sean distintos de los inherentes a su cargo de consejero.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existe ningún concepto retributivo de esta naturaleza o similar o equiparable: anticipos, créditos o garantías.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existe ninguna otra retribución suplementaria distinta de las ya informadas en los epígrafes anteriores, ni satisfecha por la sociedad ni por otra empresa del grupo.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

En el ejercicio 2026 termina la vigencia de la actual política de remuneraciones una vez cumplidos los tres años comprendidos entre 2024 y 2026. Esta duración es la máxima legalmente posible, de acuerdo con el artículo 529 novodécimos de la Ley de sociedades de capital en el que también se dispone que la propuesta de nueva política debe ser sometida a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la precedente.

Por tanto, en el orden del día la junta general ordinaria de 2026 deberá incluirse un punto referido a la aprobación de una nueva política de remuneraciones de los administradores para un periodo trienal comprendido entre 2027 y 2029, pudiendo la junta general determinar que además sea de aplicación desde la misma fecha de aprobación, esto es, en lo que reste del ejercicio 2026.

En el momento de elaboración de este informe anual se considera probable que la nueva política de remuneraciones de los consejeros sea continuista con las precedentes, y por ello incorporaría un nuevo plan de retribución variable plurianual que iniciaría su vigencia cuando termine el actual, esto es a partir del ejercicio 2027. Es asimismo probable que el nuevo plan de remuneración plurianual para consejeros ejecutivos y directivos sea similar a los precedentes.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

https://www.atresmediacorporacion.com/documents/2017/04/20/F6B1372E-E0D1-4BAD-86D2-FD47F7AF08F8/politica_remuneraciones_de_los_consejeros_2024-2026_es.pdf

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El resultado de la votación consultiva del Informe anual de remuneraciones del ejercicio 2024 supuso un respaldo muy mayoritario por parte de los accionistas que estaban presentes o representados en la junta general ordinaria, celebrada el 29 de abril de 2025, en primera convocatoria.

Votó a favor de este informe anual de remuneraciones el 95,44% del capital social presente o representado en la junta general; votó en contra un 4,29% del capital social presente o representado en esa reunión; y, por último, se abstuvo el 0,27%.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

En el ejercicio 2025 se ha aplicado según lo previsto la política de remuneraciones vigente sin ninguna desviación o cambio. La junta general ordinaria celebrada en el mes de abril aprobó su modificación para incrementar la cuantía máxima de la retribución fija de los consejeros ejecutivos (que tiene incidencia en su retribución variable anual, como se expone en este informe) y para elevar el importe máximo de la prima correspondiente al seguro de vida e invalidez que forma parte de la retribución no dineraria de los consejeros ejecutivos.

Como en años precedentes no se ha considerado necesaria la participación de asesores externos para la aplicación de la política.

El pago de la retribución fija de los consejeros ejecutivos resulta de la simple ejecución de sus respectivos contratos de prestación de servicios y no requiere ningún proceso especial de cálculo o validación.

En cuanto a la retribución variable anual se cuantifica (con el porcentaje del salario fijo correspondiente) a partir de la formulación de las cuentas anuales por el consejo de administración, con los ajustes que en su caso procedan y con el informe previo de la comisión de auditoría y control y la opinión favorable del auditor externo. Las cuentas anuales auditadas de cada ejercicio son después aprobadas por la junta general ordinaria de accionistas.

La comisión de nombramientos y retribuciones celebrada en febrero de 2025 verificó que para el ejercicio 2024 no había existido causa para la aplicación de la cláusula contractual de los contratos con los consejeros ejecutivos relativa al posible ajuste de su retribución variable anual. Se comprobó asimismo que había quedado justificada la formulación de las cuentas anuales por el consejo de administración de los ejercicios 2024 y 2025 y la aprobación por la junta general de las cuentas de 2024. La misma comisión también consideró acreditado para el ejercicio 2024 el cumplimiento por parte de los consejeros ejecutivos de los deberes y obligaciones inherentes a su cargo y de las normas de gobierno corporativo de Atresmedia Corporación. Este mismo procedimiento de supervisión y control se realizará en el ejercicio 2026 en relación con las retribuciones de 2025.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido ninguna desviación en el procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones en el ejercicio 2025.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la política de remuneraciones.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

El cálculo de la remuneración variable dineraria anual de los consejeros ejecutivos está vinculado al cumplimiento del objetivo de EBITDA del ejercicio y de sus obligaciones de buen gobierno como consejeros. Por tanto, queda alineado con los intereses de los accionistas, sin posibilidad de exposición a riesgos excesivos que requieran medidas adicionales de control.

Una parte de la remuneración variable anual requiere el cumplimiento de un requisito de permanencia: un 50% se consolida el 31 de diciembre del año al que se refiere la retribución y el otro 50% un año después. La posibilidad de que esa retribución variable se vea afectada negativamente por el incumplimiento por el consejero de los deberes de su cargo refuerza su vinculación con la reputación de la sociedad y con la eficacia de su modelo de gobierno corporativo.

La incorporación al sistema de retribución variable a largo plazo de objetivos relacionados con expectativas futuras de rentabilidad, diversificación de fuentes de ingresos con rentabilidad diferencial y cumplimiento de objetivos ESG, junto con el pago de una parte de la retribución en acciones propias, implica un incremento relevante del peso relativo de la parte variable en el conjunto de la retribución de los consejeros, con objetivos de largo plazo y una convergencia real con los intereses futuros de la sociedad y de sus accionistas.

La retribución variable a largo plazo que está asociada con el rendimiento de nuevos negocios que den lugar a una mayor rentabilidad para el accionista, mediante el pago de dividendo, supone un incentivo para los consejeros y directivos beneficiarios en la búsqueda de oportunidades de diversificación de negocios en un entorno muy competitivo, en el que se han producido cambios estructurales irreversibles: incremento exponencial en la oferta de contenidos, nuevas pautas de consumo, diversidad de tecnologías de acceso, fragmentación de audiencias, migración de los anunciantes a soportes digitales, cambios en la métricas de impacto publicitario, convergencia de la televisión en abierto con los operadores digitales, etc. Para la valoración y la ejecución de esta forma de retribución a largo plazo se han establecido mecanismos de control interno junto con la intervención supervisora de los órganos colegiados especializados (sobre todo, la comisión de auditoría y control) y limitaciones específicas que protegen la estructura financiera del grupo, su deuda, la financiación externa, etc.

Como medida de contrapeso y para asegurar un enfoque largoplacista en la toma de decisiones, la sociedad dispone de un protocolo interno que regula la intervención de la comisión delegada en asuntos concretos que por su naturaleza, cuantía o riesgo sean de especial relevancia para el Grupo Atresmedia. El ámbito de actuación en esos casos singulares incluye negocios y materias que se consideran excepcionales para la sociedad, en los que la comisión delegada está llamada a actuar ex ante, como medida de conocimiento colegiado y consiguiente control. Todo ello sin perjuicio de las plenas facultades que ostenta el consejero delegado de la sociedad, que no se ven en ningún caso condicionadas, limitadas o restringidas. En casos de extraordinaria y urgente necesidad, esa intervención de control y supervisión por parte de la comisión delegada para asuntos concretos y extraordinarios puede producirse ex post de la actuación del consejero delegado.

Como en años anteriores un elemento de cobertura natural frente a posibles asunciones de riesgos excesivos por parte del equipo gestor lo constituye la propia estructura accionarial de la sociedad. La existencia de dos accionistas principales y plenamente estables que desde el año 2003 son titulares de una participación mayoritaria del capital social y que en la actualidad cuentan con una representación total de seis (6) consejeros dominicales (incluyendo a estos efectos al presidente, que tiene la condición preferente de ejecutivo) del total de catorce (14) consejeros, se configura como un elemento esencial para asegurar la primacía de la visión y estrategia de largo plazo de la sociedad frente a eventuales incertidumbres por una gestión excesivamente enfocada en el corto plazo o con mayor exposición al riesgo.

En el ejercicio 2025 se han incorporado al consejo de administración dos nuevas consejeras independientes de modo que en la actualidad esta tipología de consejeras representa el 43% del consejo de administración, por encima de la tercera parte que se establece como mínimo aconsejable en la Recomendación 17ª del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas para aquellas que, como en el caso de Atresmedia, no son de elevada capitalización o cuentan con un accionista que controla más del 30% del capital social.

Los conflictos de intereses de los consejeros están regulados en el apartado v) del epígrafe relativo al deber de lealtad de los administradores, que figura en el artículo 34 del Reglamento del Consejo de Administración, denominado "Deberes del consejero y presupuesto y extensión subjetiva de la responsabilidad". Allí se establece el deber que tienen los consejeros de evitar todo tipo de situaciones que puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la sociedad, debiendo abstenerse de realizar actuaciones que impliquen ese conflicto y comunicando al consejo de administración cualquier situación de conflicto directo o indirecto que los consejeros o personas vinculadas a ellos pudieran tener.

En el ejercicio 2025 el Consejo de Administración ha estudiado y dispensado los conflictos de interés de dos consejeras independientes, con cuantías poco significativas para el volumen del negocio del Grupo y con el informe favorable previo de la comisión e nombramientos y retribuciones y la comisión de auditoría y control.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada y consolidada en el ejercicio 2025 por los consejeros ejecutivos ha sido conforme con la política de remuneraciones vigente, ajustándose a los criterios y cuantías que en ella se establecen, tanto en los conceptos fijos como en los variables.

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos de Atresmedia está vinculada con el EBITDA obtenido en cada ejercicio y por tanto tiene una relación directa con la rentabilidad de la empresa y con la retribución al accionista mediante dividendos, que son elementos determinantes para el rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Adicionalmente, la retribución variable a largo plazo de los consejeros también es coherente con este objetivo de rendimiento a largo plazo de la sociedad puesto que está igualmente relacionada con la obtención del EBITDA previsto para sucesivos ejercicios, incluyendo además la diversificación de negocio que ofrezca una rentabilidad adicional (consiguiendo ingresos que sean complementarios a la publicidad) y el cumplimiento de objetivos en materias de buen gobierno, sociales y medioambientales.

La retribución variable a largo plazo derivada de nuevos negocios que dan lugar a beneficios extraordinarios en favor de los accionistas no se ha aplicado en 2025 puesto que todavía no se cumplen los requisitos establecidos, aunque se ha materializado una desinversión cuya rentabilidad está incluida en los resultados económicos asociados con la aplicación de este plan, incorporándose ese resultado positivo al dividendo distribuido con cargo al ejercicio 2024.

La retribución abonada en 2025 a los consejeros ejecutivos según los criterios y las métricas establecidos en la política de remuneraciones han sido las siguientes:

I.- PRESIDENTE EJECUTIVO

Retribución fija por importe de 410 miles de euros.

Retribución en especie (seguro de vida) por importe de 26 miles de euros.

Retribución variable correspondiente al ejercicio 2024 (segundo 50%) consolidada el 31 de diciembre de 2025, tras cumplirse el requisito de permanencia en esa fecha, por importe de 168 miles de euros, que debe abonarse en el primer trimestre de 2026.

Retribución variable correspondiente al ejercicio 2025 (primer 50%) devengada y consolidada a 31 de diciembre de 2025, que debe abonarse en el primer trimestre de 2026, tras la formulación de las cuentas por el consejo de administración y la comprobación del cumplimiento de objetivos cualitativos y cuantitativos, por importe de 125 miles de euros.

II.- VICEPRESIDENTE EJECUTIVO

Retribución dineraria fija por importe total de 880 miles de euros.

Retribución en especie (seguros de vida y salud), por importe de 36 miles de euros.

Retribución variable correspondiente al ejercicio 2024 (segundo 50%) consolidada el 31 de diciembre de 2025, tras cumplirse el requisito de permanencia en esa fecha, por importe de 361 miles de euros, que debe abonarse en el primer trimestre de 2026.

Retribución variable correspondiente al ejercicio 2025 (primer 50%) devengada y consolidada a 31 de diciembre de 2025, que debe abonarse en el primer trimestre de 2026, tras la formulación de las cuentas por el consejo de administración y la comprobación del cumplimiento de objetivos cualitativos y cuantitativos, por importe de 268 miles de euros.

III.- CONSEJERO DELEGADO

Retribución dineraria fija por importe de 1.167 miles de euros.

Retribución en especie (seguros de vida y salud) por importe de 24 miles de euros.

Retribución variable correspondiente al ejercicio 2024 (segundo 50%) consolidada el 31 de diciembre de 2025, tras cumplirse el requisito de permanencia en esa fecha, por importe de 410 miles de euros, que debe abonarse en el primer trimestre de 2026.

Retribución variable correspondiente al ejercicio 2025 (primer 50%) devengada y consolidada a 31 de diciembre de 2025, que debe abonarse en el primer trimestre de 2026, tras la formulación de las cuentas por el consejo de administración y la comprobación del cumplimiento de objetivos cualitativos y cuantitativos, por importe de 365 miles de euros.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	150.622.350	66,73
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	6.455.797	4,29
Votos a favor	143.759.690	95,44
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	406.863	0,27

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Para la retribución de los consejeros externos se mantiene el mismo sistema de remuneración de ejercicios anteriores, que está integrado por una retribución fija por la pertenencia a dos de los órganos de administración (el consejo de administración y la comisión delegada) y dietas de asistencia a las reuniones del consejo y de las comisiones. Estas retribuciones son las siguientes:

1. Retribución anual para cada miembro del consejo de administración, por un importe de 30.000 euros y una dieta de asistencia por cada sesión del consejo de 2.500 euros.
2. Retribución anual para cada miembro de la comisión delegada, por importe de 50.000 euros y una dieta de asistencia por cada sesión de la comisión delegada de 2.500 euros.
3. Para la comisión de auditoría y control, dieta de asistencia de 2.500 euros por sesión, sin retribución fija.
4. Para la comisión de nombramientos y retribuciones, dieta de asistencia de 2.500 euros por sesión, sin retribución fija.

En el ejercicio 2025 se han celebrado 6 reuniones ordinarias de la comisión delegada y 11 reuniones del consejo de administración; 5 reuniones de la comisión de auditoría y control y 3 reuniones de la comisión de nombramientos y retribuciones.

Los consejeros internos o ejecutivos no reciben esta retribución.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Durante el ejercicio 2025 los sueldos correspondientes a los tres consejeros ejecutivos se han determinado según lo establecido en la vigente política de remuneraciones y en sus respectivos contratos de prestación de servicios, de acuerdo con la política de remuneraciones vigente que se han expuesto en el apartado A.1.1.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.

- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

La cuantía de la retribución variable anual de los tres consejeros ejecutivos se determina en función del grado de cumplimiento del objetivo anual de EBITDA que aprueba el consejo de administración dentro del presupuesto de cada ejercicio. El grado de consecución se calcula a partir de las cuentas anuales auditadas y aprobadas por la junta general de accionistas.

Los consejeros no ejecutivos no reciben retribución variable.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

En el ejercicio 2025 se han aplicado los planes de retribución variable a largo plazo para los consejeros ejecutivos que ya se han explicado en el anterior apartado A.1.6

Como se dijo en este informe anual sobre ejercicios precedentes la retribución variable plurianual de plan 2021-2024 que se ha descrito en este informe debía liquidarse en 2025 e incluía a los consejeros ejecutivos como beneficiarios. Su vigencia comenzó en el ejercicio 2021 y con ella las obligaciones de cumplimiento de objetivos económicos y no económicos, que se referían a los tres ejercicios consecutivos 2021 al 2023. Adicionalmente, era necesario cumplir también un requisito de permanencia en el cargo hasta el 28 de abril de 2025.

El periodo de tres años en el que debían cumplirse los objetivos del plan (económicos y no económicos) se refería por tanto a los ejercicios 2021, 2022 y 2023 y en el informe de remuneraciones de los administradores del año anterior quedó expuesto que se había realizado una verificación externa (revisada y aprobada por KPMG, auditor externo de ATRESMEDIA) del nivel de consecución de los objetivos económicos del plan, de los procedimientos aplicados para el cálculo y de su cuantía. La verificación del resto de los objetivos se realizó por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La liquidación a los beneficiarios se realizó inmediatamente después de haberse cumplido con el mencionado requisito de permanencia adicional en el cargo.

Los resultados cualitativos de este plan fueron también expuestos en el IARC de 2024 con el siguiente alcance:

- Grado de consecución de los objetivos económicos (rentabilidad y diversificación de fuentes de ingresos): 100%
- Grado de consecución de los objetivos no económicos (medioambientales, sociales y de gobierno corporativo): 100%

Por otra parte, en el año 2025 también ha estado vigente el plan de retribución variable a largo plazo para consejeros y directivos, que se refiere al periodo 2024-2026, aprobado por la junta general de accionistas celebrada el 24 de abril de 2024 e integrado en la política de remuneraciones.

Sin perjuicio de su carácter plurianual, si en sus dos primeros años de vigencia (2024 y 2025) se cumple el objetivo de rentabilidad, se genera el derecho al cobro de la parte del incentivo prevista en el Plan, siempre que se cumpla el requisito de permanencia. Por tanto, al finalizar el ejercicio 2025, (cuyas cuentas no han sido todavía aprobadas por la junta general de accionistas en el momento de la redacción de este informe) se estima que en ambos años se ha cumplido con el objetivo de rentabilidad en las condiciones establecidas en el plan y por tanto ya correspondería a sus beneficiarios el 48,6% de su cuantía.

Finalmente, es relación con el plan de retribución variable a largo plazo (recogido en A.1.6), vinculado al rendimiento de nuevos negocios hay que señalar que el dividendo distribuido con cargo a los resultados de 2024 ha incluido un resultado neto por la desinversión parcial en FEVER que deberá ser tenido en cuenta para la liquidación de ese plan.

- B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Los datos de los ejercicios 2023 y 2024 que se utilizaron para la determinación de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos liquidada en 2025 fueron aprobados por las respectivas juntas generales de accionistas, con el informe plenamente favorable el auditor externo, sin que se haya manifestado ninguna inexactitud o incorrección. Por tanto, no se ha producido el supuesto de hecho necesario para la hipotética aplicación de las cláusulas contractuales de no pago, reducción o devolución de la retribución variable anual.

- B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o

externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

No existen planes de estas características.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

En el ejercicio 2025 no se ha producido ningún pago de estas características.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2025 se han modificado los contratos de los tres consejeros ejecutivos exclusivamente para adaptarlos a la nueva política de remuneraciones de los consejeros que fue aprobada por la junta general ordinaria de accionistas celebrada este año, ya descrita en el apartado A.1 de este informe.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existen remuneraciones suplementarias. Los consejeros ejecutivos perciben las que están establecidas en sus contratos de prestación de servicios, que ya se han explicado en este informe. Los consejeros externos perciben la retribución prevista, en forma dietas de asistencia y de retribución fija, que también se ha descrito ya. Y, finalmente, uno de los consejeros externos percibe una retribución singular y diferenciada por la prestación de servicios profesionales ajenos a su actividad como consejero, que también se ha recogido ya en este informe.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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 esas características.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

En el caso del presidente la sociedad asume el coste de una póliza de seguro de vida e invalidez, cuyo coste máximo es de 30.000 euros anuales, más el ingreso a cuenta no repercutido que corresponde a esta retribución en especie.

Para el vicepresidente y el consejero delegado, la sociedad ha suscrito dos pólizas de seguro diferentes: una de cobertura sanitaria (por importe máximo de 20.000 € anuales que incluye como beneficiarios a sus familiares directos) y otra de vida e invalidez (cuyo coste máximo es de 30.000€ anuales). En ambos casos, más el ingreso a cuenta no repercutido que corresponde a esta retribución en especie.

B.15. Explique 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 existen remuneraciones de estas características.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

No existe ningún otro concepto retributivo.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PATRICIA ESTANY PUIG	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don NICOLA DRAGO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ELMAR HEGGEN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ESTEFANÍA KNUTH MARTEN	Consejero Independiente	Desde 29/04/2025 hasta 31/12/2025
Don DAVID LARRAMENDY	Consejero Dominical	Desde 29/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ROSA MARÍA LLEAL TOST	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ALMUDENA MARTORELL CAFRANGA	Consejero Independiente	Desde 29/04/2025 hasta 31/12/2025
Doña MONICA RIBÉ SALAT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña BEATRIZ ROGER TORRES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don NICOLAS DE TAVERNOST	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 29/01/2025

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT				410	293	2.803			3.506	749
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO				880	629	3.270			4.779	1.607
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO				1.167	776	3.270			5.213	1.826
Don PATRICIA ESTANY PUIG	30	40	50						120	123
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	30	35						708	773	762
Don NICOLA DRAGO	30	35	50						115	75
Don CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	30	40							70	70
Don ELMAR HEGGEN	30	42	46						118	55
Doña ESTEFANÍA KNUTH MARTEN	20	20							40	
Don DAVID LARRAMENDY	28	40							68	
Doña ROSA MARÍA LLEAL TOST	30	48							78	85
Doña ALMUDENA MARTORELL CAFRANGA	20	25							45	
Doña MONICA RIBÉ SALAT	30	48							78	85
Doña BEATRIZ ROGER TORRES	30	48							78	80
Don NICOLAS DE TAVERNOST	3		4						7	138

Observaciones

Don Nicolas de Tavernost, consejero dominical desempeñó su cargo hasta el 29 de enero de 2025, fecha en la cual fue nombrado consejero, con su misma categoría don David Larramendy. (Comunicación CNMV nº 32334).

Doña Estefanía Knuth Marten y doña Almudena Martorell Cafranga han sido nombradas por la Junta General ordinaria de accionistas celebrada el 23 de abril de 2025 consejeras independientes. (Comunicación CNMV nº 34392).

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE 2021-2024			85.221	85.221	85.221	85.221	5,52	470			
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE 2021-2024			99.425	99.425	99.425	99.425	5,52	549			
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE 2021-2024			99.425	99.425	99.425	99.425	5,52	549			

Observaciones

De acuerdo con el Plan de Retribución variable plurianual 2021-2024 y en los términos que se recogen en el apartado VI.III h) de la Política vigente de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de accionistas, la Sociedad podía 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 consejero, entregando el resto de las acciones. El número de acciones netas a entregar es el que resulte después de aplicar y deducir el ingreso a cuenta por esta parte de la retribución. Por este motivo las acciones asignadas se han incluido en el en este apartado junto con su valoración. Las acciones entregadas a los consejeros ejecutivos tras la venta de parte de las acciones asignadas según lo previsto y tal como se comunicó a la CNMV son las siguientes: al Sr. Creuheras 46.352 acciones, al Sr. González 53.819 acciones y al Sr. Bardají 53.769 acciones.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	SEGURO DE VIDA	26
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	SEGURO DE VIDA Y SALUD	36
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	SEGURO DE VIDA Y SALUD	24

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Sin datos										

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	3.506	470		26	4.002						4.002
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	4.779	549		36	5.364						5.364
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	5.213	549		24	5.786						5.786
Don PATRICIA ESTANY PUIG	120				120						120
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	773				773						773
Don NICOLA DRAGO	115				115						115
Don CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	70				70						70
Don ELMAR HEGGEN	118				118						118
Doña ESTEFANÍA KNUTH MARTEN	40				40						40
Don DAVID LARRAMENDY	68				68						68

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña ROSA MARÍA LLEAL TOST	78				78						78
Doña ALMUDENA MARTORELL CAFRANGA	45				45						45
Doña MONICA RIBÉ SALAT	78				78						78
Doña BEATRIZ ROGER TORRES	78				78						78
Don NICOLAS DE TAVERNOST	7				7						7
TOTAL	15.088	1.568		86	16.742						16.742

Observaciones

[]

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	4.002	423,82	764	0,26	762	-1,17	771	9,67	703
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	5.364	229,08	1.630	-2,51	1.672	-11,81	1.896	1,12	1.875
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	5.786	214,63	1.839	5,93	1.736	27,93	1.357	22,92	1.104
Consejeros externos									
Don PATRICIA ESTANY PUIG	120	-2,44	123	3,36	119	-4,80	125	0,00	125
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	773	1,44	762	4,96	726	5,07	691	7,63	642
Don NICOLA DRAGO	115	53,33	75	-	0	-	0	-	0
Don CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	70	0,00	70	7,69	65	14,04	57	7,55	53
Don ELMAR HEGGEN	118	114,55	55	-6,78	59	20,41	49	-7,55	53
Doña ESTEFANÍA KNUTH MARTEN	40	-	0	-	0	-	0	-	0
Don DAVID LARRAMENDY	68	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ROSA MARÍA LLEAL TOST	78	-8,24	85	18,06	72	4,35	69	76,92	39
Doña ALMUDENA MARTORELL CAFRANGA	45	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MONICA RIBÉ SALAT	78	-8,24	85	18,06	72	4,35	69	9,52	63

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Doña BEATRIZ ROGER TORRES	78	-2,50	80	11,11	72	4,35	69	76,92	39
Resultados consolidados de la sociedad									
	81.326	-49,28	160.329	8,58	147.663	-1,82	150.394	-2,04	153.524
Remuneración media de los empleados									
	89	25,35	71	2,90	69	2,99	67	4,69	64

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES 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.

[]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[25/02/2026]

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

- [] Si
- [✓] No