
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

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. 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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

De acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable la política de remuneraciones de los administradores la Sociedad se aprueba por su Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe favorable tanto de éste como de la Comisión de Nominamientos y Retribuciones.

La Junta General de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2019 aprobó la política de remuneraciones para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, derogándose por tanto anticipadamente la política de remuneraciones aprobada en la Junta General de Accionistas del ejercicio 2017, cuya aplicación estaba inicialmente prevista para los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Esta misma junta general de 2019 aprobó también la reforma de los artículos de los estatutos sociales referidos a la remuneración de los administradores, que asimismo se trasladó luego al Reglamento del Consejo de Administración.

La revisión simultánea e integrada de este conjunto de normas de la sociedad, referidas todas ellas a la remuneración de los administradores de Atresmedia Corporación, tuvo como objetivo principal asegurar la conformidad del sistema de remuneraciones con la normativa vigente, adaptando su contenido a las recomendaciones más recientes en esta materia y a las mejores prácticas de gobierno corporativo, teniendo siempre en cuenta las características y particularidades de la Sociedad.

En el momento de la elaboración de la política de remuneraciones de Atresmedia Corporación se analizaron los datos públicos disponibles relativos a las remuneraciones de los consejeros en otras empresas que son comparables, por dimensión y sector de actividad. El análisis comparativo se llevó cabo fundamentalmente a modo de comprobación de la validez de los principios básicos que inspiran la política vigente.

Para la revisión en el año 2019 del conjunto del sistema de remuneraciones de los administradores, la Sociedad contó con el asesoramiento legal de CUATRECASAS.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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, en su caso.

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 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.

LA RETRIBUCIÓN VARIABLE DINERARIA DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

De acuerdo con la política de remuneraciones de la Sociedad los consejeros ejecutivos tienen una retribución variable, dineraria y de devengo anual, que es un porcentaje de su retribución fija y cuya cuantía concreta depende del grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado para el Grupo. Este objetivo se establece cada año por el Consejo de Administración de la Sociedad, en el marco de la elaboración del presupuesto.

La cuantía máxima de esta retribución variable dineraria está limitada, siempre es inferior al salario fijo y puede alcanzar, como máximo, un 88% del salario fijo. La liquidación de un parte significativa de ese bonus, en concreto el 50%, está condicionada a la permanencia del consejero ejecutivo en el ejercicio de su cargo el 31 de diciembre del año siguiente al que sirve de referencia para el cálculo de esta retribución variable. Este mecanismo pretende incentivar la estabilidad del directivo en su cargo y reforzar su compromiso con los objetivos económicos de la Sociedad.

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 del Grupo y (ii) con el sueldo fijo del consejero ejecutivo- simplifica su determinación. Se trata un sistema de retribución sencillo, transparente y eficaz que facilita su comprensión a los inversores, sus asesores y al mercado en general.

Los consejeros ejecutivos también han estado incluidos en el plan de retribución variable a largo plazo mediante entrega de acciones propias que fue aprobado por la Junta General de Accionistas del año 2016 y cuyo período de devengo finalizó en el ejercicio 2018. En el año 2019 se ha liquidado según lo previsto el primer 50% del plan, con la consiguiente entrega de acciones propias, y el restante 50% se liquidará en 2020, una vez cumplido el requisito de permanencia en el desempeño del cargo hasta el final de 2019.

El total de acciones de Atresmedia adjudicadas al Presidente en ejecución de este plan fue de 46.341 acciones. En el ejercicio 2019 se entregaron un total de 23.171 acciones y en 2020 recibirá 23.170 acciones.

El total de acciones de Atresmedia adjudicadas al Consejero Delegado en ejecución de este plan fue de 69.512 acciones. En el ejercicio 2019 se entregaron un total de 34.756 acciones y en 2020 recibirá ese mismo número de títulos.

El total de acciones de Atresmedia adjudicadas al Consejero Director General de Televisión en ejecución de este plan fue de 32.439 acciones. En el ejercicio 2019 se entregaron un total de 16.220 acciones y en 2020 recibirá 16.219 acciones.

Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo con la vigente política de retribuciones 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 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.

En todos los supuestos y modalidades de retribución variable de los consejeros ejecutivos (tanto para la retribución variable en efectivo como en la retribución variable mediante entrega de acciones) se incluye la obligación del consejero de devolver proporcionalmente la cantidad percibida cuando los datos que hayan servido de referencia para su cálculo resulten luego ser inexactos de forma manifiesta.

Asimismo, la percepción de la retribución variable ordinaria está condicionada al cumplimiento por parte de los consejeros ejecutivos de todos los deberes inherentes a su cargo, legales y estatutarios.

- **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 corresponderán a los consejeros externos en 2020, conforme a la actual política de remuneraciones, no tienen cambios respecto de las cuantías percibidas por estos consejeros a lo largo del ejercicio 2019 y será los siguientes:

- a) Retribución anual para cada miembro del Consejo de Administración, por un importe de 25.000 euros y una dieta de asistencia por cada sesión del Consejo de 2.000 euros.
- b) Retribución anual para cada miembro de la Comisión Delegada, por importe de 50.000 euros y una dieta de asistencia por cada sesión de la Comisión Delegada de 2.500 euros.
- c) Para la Comisión de Auditoría y Control, una dieta de asistencia de 2.000 euros por sesión, sin retribución fija.
- d) Para la Comisión de Nombres y Retribuciones, una dieta de asistencia de 2.000 euros por sesión, sin retribución fija.
- e) Asignación de una retribución adicional específica por el desempeño de cargos en el seno del Consejo de Administración o de 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 determinará en cada caso concreto, con el límite máximo conjunto que luego se establece. No obstante, en el ejercicio 2019, al igual que en los años anteriores, no se ha aplicado esta retribución específica y no ha habido por tanto una retribución añadida para quienes desempeñan cargos, en el consejo de administración o en sus comisiones.

La política de remuneraciones prevé también la posibilidad de que el Consejo de Administración modifique las cuantías señaladas anteriormente, siempre y cuando el importe total anual de la retribución de los consejeros externos no exceda de la cuantía de 3.000.000 euros, límite máximo que asimismo se ha mantenido sin cambios desde el año 2006. Esta cantidad no incluye la eventual retribución que pueda corresponder a alguno de los consejeros externos por la prestación de servicios profesionales a la sociedad, ajenos a su condición de administrador.

Según establece la política de remuneraciones los consejeros ejecutivos no perciben estas retribuciones que corresponden a los consejeros externos por el desempeño de sus funciones.

- **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.**

1. La retribución fija anual del Presidente del Consejo de Administración por el desempeño de funciones ejecutivas es de 410.000 € si bien en el ejercicio 2019 se produjo una retribución diferenciada por la modificación de su sistema retributivo, para adaptarlo a la política de retribuciones que aprobó la junta general en abril de 2019. Ver detalle en el apartado B.3.

2. La retribución fija anual del Consejero Delegado en el ejercicio 2019 por el desempeño de las funciones ejecutivas fue de 1.100.000 €.

3. La retribución fija anual del Consejero Director General de Televisión en el ejercicio 2019 por el desempeño de las funciones ejecutivas fue de 650.000 €, aplicable desde el momento de su nombramiento como consejero ejecutivo, en la junta general ordinaria de abril de 2019.

- **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 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 15.000 € y una póliza de cobertura sanitaria, que incluye a sus familiares (cónyuge o persona con análoga relación de afectividad y descendientes hasta el primer grado) como beneficiarios, con una prima anual máxima de 20.000 €.

· La retribución del Consejero Director General de Televisión incluye también la prima correspondiente a un seguro de vida e invalidez, con cargo a la sociedad, con un coste máximo anual de 10.000 € y una póliza de cobertura sanitaria, que incluye a sus familiares (cónyuge o persona con análoga relación de afectividad y descendientes hasta el primer grado) como beneficiarios, con una prima anual máxima de 15.000 €.

- **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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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 DE LOS TRES CONSEJEROS EJECUTIVOS

Adicionalmente a sus respectivas retribuciones anuales fijas, los tres consejeros ejecutivos (Presidente, Consejero Delegado y Director General de Televisión) tendrán derecho a percibir una retribución dineraria de naturaleza variable (Bonus) condicionada a la consecución de los objetivos económicos asociados a los resultados anuales del Grupo conforme a sus cuentas anuales consolidadas.

El importe del Bonus a percibir podrá ascender hasta un importe máximo del 88% de la retribución dineraria fija. Sin perjuicio de que el devengo íntegro del Bonus esté condicionado al cumplimiento del requisito de permanencia en su cargo por el consejero ejecutivo (que luego se especifica) la determinación de su importe se llevará a cabo en función del grado de cumplimiento del objetivo previamente establecido por el Consejo de Administración en relación con el EBITDA resultante de las cuentas anuales consolidadas del Grupo y se fijará 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% por ciento, 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 citado 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 citado ejercicio, el importe del Bonus será, en todo caso, una cantidad equivalente al 88% de la retribución dineraria fija.

Las cifras de EBITDA que se tomarán en consideración a la hora de determinar los resultados de la sociedad para el cálculo del Bonus serán las que aparezcan en las cuentas anuales (consolidadas y auditadas) de cada ejercicio.

Será condición necesaria para el devengo del Bonus:

- Respecto de una cantidad equivalente al 50% del Bonus, la permanencia del consejero ejecutivo en su cargo a 31 de diciembre del ejercicio que sirva como referencia para el cálculo; y
- Respecto del 50% por ciento restante, la permanencia del consejero ejecutivo en su cargo a 31 de diciembre del año siguiente a aquél que sirva de referencia para el cálculo (es decir, 12 meses más respecto a la fecha indicada en el párrafo anterior). Excepcionalmente y sin perjuicio de lo indicado anteriormente, este porcentaje se considerará igualmente devengado aun cuando hubiera terminado su relación como consejero con anterioridad a la fecha de referencia, siempre que la citada terminación se hubiera producido como consecuencia de su fallecimiento.

El pago del Bonus se realizará, una vez cumplidas la totalidad de las condiciones para su devengo, en las siguientes fechas:

- Respecto del 50% inicial en el primer trimestre del año siguiente a aquél que haya servido de referencia para el cálculo del Bonus, en el plazo de un (1) mes tras la formulación por el Consejo de las cuentas anuales consolidadas que sirven de base para el cálculo del Bonus; y
- Respecto del 50% restante en el primer trimestre del segundo año posterior a aquél que haya servido de referencia para el cálculo del Bonus, salvo en el caso de fallecimiento.

De acuerdo con estos criterios y teniendo en cuenta las respectivas retribuciones fijas de los tres consejeros ejecutivos el importe de su retribución variable dineraria puede oscilar entre 0 € y 360.800 € en el caso del Presidente Ejecutivo; entre 0 € y 968.000 € en el caso del Consejero Delegado y entre 0 € y 572.000 € en el caso del Consejero Director General de Televisión.

II.- RETRIBUCIÓN VARIABLE DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS MEDIANTE LA ENTREGA DE ACCIONES DE LA SOCIEDAD

Los tres consejeros ejecutivos han estado incluidos en el colectivo de beneficiarios del Plan de retribución variable con entrega de acciones que aprobó la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de abril 2016. El coste máximo del conjunto del plan, fijado por la Junta General, fue de 8.930.900 €. El número de acciones propias adquirido por la Sociedad para su ejecución fue de 791.880, por un precio total de 8.930.820,54 euros, representativas del 0,351% del capital social (Hecho relevante CNMV de 13 de mayo de 2016).

Las cantidades máximas de acciones de la Sociedad que hubieran podido corresponder a cada consejero ejecutivo beneficiario en ejecución del plan eran la siguientes:

- Presidente Ejecutivo: 137.718 acciones.
- Consejero Delegado: 206.577 acciones.
- Consejero Director General de Televisión: 96.403 acciones.

Sin embargo, esta cantidad máxima de acciones sólo se podía alcanzar si el grado de consecución de los objetivos económicos establecidos en el plan llegaba a ser del 200%. Los objetivos económicos establecidos en ese plan se referían a los ejercicios 2016, 2017 y 2018. Las cuentas anuales de los años 2016, 2017 y 2018 fueron aprobadas por las respectivas Juntas Generales Ordinarias de Accionistas sin ninguna clase de reservas, objeciones o modificaciones.

El 50% de las acciones finalmente atribuidas a cada consejero ejecutivo se entregó en abril de 2019, tras ser aprobadas por la junta general las cuentas de 2018. El restante 50% se debe entregar en el primer cuatrimestre de 2020, puesto que se ha cumplido ya el requisito de permanencia de los consejeros en sus cargos hasta la finalización de 2019.

Considerando el nivel de consecución de los objetivos económicos establecidos en el plan los consejeros ejecutivos adquirieron el derecho a recibir el total de acciones de Atresmedia Corporación que se ahora indica, que finalmente suponen un 33,6% del máximo posible.

- Presidente Ejecutivo: 46.341 acciones.
- Consejero Delegado: 69.512 acciones.
- Consejero Director General de Televisión: 32.439 acciones.

III.- REINTEGRO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

Los Consejeros Ejecutivos pierden todos sus derechos sobre y, en la medida que proceda, se obliga a reintegrar proporcionalmente a la Sociedad cualesquiera retribuciones que pudiera haber percibido en concepto de (i) retribución dineraria de naturaleza variable o (ii) remuneración variable vinculada a la acción, en el supuesto de (a) reformulación de las cuentas anuales, individuales o consolidadas, de la sociedad; o (b) incumplimiento de los deberes inherentes a sus cargos.

Las cantidades afectadas serán todas aquellas retribuciones brutas correspondientes a los citados conceptos cuyo devengo traiga causa de los resultados del ejercicio cuyas cuentas hubieran sido objeto de reformulación, en los supuestos del apartado (a) anterior; o aquellas cuyo devengo guarde relación con el ejercicio en que se hubiera producido el incumplimiento de sus deberes por parte del consejero ejecutivo, en los supuestos del apartado (b).

- 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.

- 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.

En el caso del Presidente Ejecutivo no está previsto ningún tipo de compromiso de pago o indemnización para los supuestos a los que se refiere este epígrafe.

En el caso de que la sociedad decida extinguir el contrato del Presidente Ejecutivo deberá comunicarlo con un preaviso de tres (3) meses que, no obstante, podrá sustituir, total o parcialmente, por una indemnización igual a la retribución dineraria fija correspondiente al periodo no preavisado. Si es el Presidente quien decide extinguir el contrato también deberá comunicarlo con la misma antelación de tres (3) meses.

En los casos del Consejero Delegado y del Consejero Director General de Televisión (en adelante en este apartado los consejeros ejecutivos), sus contratos incluyen las indemnizaciones previstas en la política de remuneraciones de la Sociedad, con el siguiente alcance:

(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 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 caso de incumplimiento por parte del consejero ejecutivo 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, de una anualidad de su salario total (fijo y variable dinerario) igual a la percibida por el consejero ejecutivo en los últimos doce (12) meses antes de la finalización de su contrato, todo ello sin perjuicio de la eventual reclamación por daños y perjuicios a la que pueda haber lugar.

La aplicación o no de este pacto de no competencia depende solo 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 a la aplicación de este pacto de no competencia y al pago asociado, sin ninguna consecuencia.

(b) De extinción de contrato y por cambio de accionariado: En el supuesto de extinción unilateral de contrato del consejero ejecutivo por parte de la sociedad sin que exista 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 brutas de su salario total (retribución fija y la retribución dineraria de naturaleza variable percibida en los últimos veinticuatro (24) meses).

El consejero ejecutivo tiene derecho a la extinción voluntaria de su contrato, con esa misma indemnización -equivalente a dos anualidades brutas de su salario total (retribución fija y la retribución dineraria de naturaleza variable percibida en los últimos veinticuatro (24) meses)- en el supuesto de cambio de control de la Sociedad.

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, total o parcialmente, 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.

- 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.

El contrato del Presidente Ejecutivo es de duración indefinida, pero se extingue en caso de que deje de desempeñar ese cargo, por cualquier causa, sin que ello dé lugar a indemnización de ninguna clase. Asimismo, cualquiera de las partes puede decidir su resolución anticipada, con un preaviso de tres meses (sustituible, total o parcialmente, por la retribución dineraria equivalente a la retribución de ese periodo de preaviso) y sin ningún requisito adicional ni indemnización por extinción.

Los contratos de los otros dos consejeros ejecutivos son de duración indefinida.

El resto de las cuestiones han sido ya tratadas en el epígrafe anterior.

- 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 presta al Grupo Atresmedia servicios regulares de asesoría, distintos de los servicios propios de su cargo de administrador. Se estima que el importe de los honorarios que percibirá en 2020 por este concepto ascienda, aproximadamente, a 598.000 euros.

- 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.

- 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 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:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

- 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.
- 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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

En el ejercicio 2019, con la intervención de CUATRECASAS como asesor legal independiente, se llevó cabo una reforma del sistema de remuneración de los administradores de la sociedad, con el fin de asegurar su plena conformidad con la normativa vigente y su adaptación a las mejores prácticas y recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

Así, la junta general ordinaria de accionistas celebrada en 2019 acordó:

1. La reforma de los estatutos sociales de la sociedad, en lo relativo a la retribución de los administradores.
2. La aprobación de una nueva política de remuneraciones de los administradores que es de aplicación para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

Asimismo, se modificó también el Reglamento del Consejo de Administración, para adaptar su texto a los nuevos estatutos sociales, adecuándose igualmente los contratos de servicios profesionales de los tres consejeros ejecutivos (esto es, el Presidente, el Consejero Delegado y el Consejero Director General de Televisión).

La política de remuneraciones aprobada por la junta general de 2019 es básicamente continuista en relación con la anterior (que concluyó su vigencia anticipadamente) incluyéndose algunas mejoras técnicas y cambios en el sistema de remuneración, que son los siguientes:

- a) Equiparar el modelo de retribución del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración al sistema que se aplica a los consejeros ejecutivos de la sociedad, que está integrado por una parte fija y otra variable (vinculada al EBITDA).
- b) Definir el modelo de retribución en especie aplicable a los consejeros ejecutivos incluyendo pólizas de seguros de vida e invalidez y de cobertura sanitaria.
- c) Suprimir la limitación temporal de dos años desde la celebración del contrato en la aplicación de la indemnización correspondiente a los consejeros ejecutivos que la tienen reconocida, concretado los supuestos que dan lugar a esa indemnización, las causas (incluido el cambio de control de la sociedad) y la cuantía que es de dos anualidades de la retribución total (retribución fija y retribución dineraria de naturaleza variable percibida en los últimos veinticuatro meses).
- d) Revisión del compromiso de no competencia post contractual que, en su caso, será por el plazo de un año tras la extinción del contrato, con una compensación igual a la última retribución anual percibida por el consejero (retribución fija y retribución dineraria de naturaleza variable percibida en los últimos veinticuatro meses). La aplicación de este compromiso es discrecional para la empresa, en función de su apreciación sobre la concurrencia o no de un efectivo interés industrial o comercial competidor.
- e) La previsión de una posible retribución extraordinaria para los consejeros ejecutivos, por iniciativa del Consejo de Administración y en supuestos excepcionales, con el límite máximo de la retribución fija anual del consejero.

En el momento de la aprobación de este informe de remuneraciones del ejercicio 2019 el Consejo de Administración no ha analizado ninguna posible reforma de la vigente política de remuneraciones de los administradores, si bien debe mencionarse que en la política que ahora está vigente se recoge un Plan de incentivos a largo plazo con entrega de acciones cuya aplicación práctica ya se ha extinguido (puesto que concluyó con las cuentas anuales del ejercicio 2018) aunque su ejecución (mediante la entrega de acciones propias a los consejeros ejecutivos beneficiarios) se realiza en los ejercicios 2019 (el 50% de las acciones) y 2020 (el restante 50%). En consecuencia, no existe en este momento un plan de retribución variable a largo plazo para consejeros y no hay ninguna previsión al respecto en la actual política de remuneraciones.

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/gobierno-corporativo/politicas-corporativas>

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 2018 supuso un respaldo mayoritario por parte de los accionistas presentes o representados en la Junta General Ordinaria, celebrada el 24 de abril de 2019, en primera convocatoria. En concreto, votó a favor de este informe anual el 95,328% del capital social presente o representado en la Junta General; votó en contra un 4,658% del capital social presente o representado en esa reunión y, por último, se abstuvo el 0,014%.

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

B.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 2019 no se ha producido ninguna novedad destacable en el proceso de aplicación de la política de remuneraciones a los administradores de la Sociedad que fue aprobada en la junta general ordinaria de accionistas de este año, sin que por tanto haya sido necesaria la intervención de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ni del Consejo de Administración, más allá de la verificación, control y seguimiento de la efectiva aplicación de la política vigente, incluyendo los nuevos contratos de los tres consejeros ejecutivos adaptados ya a esa nueva apolítica de remuneraciones. Tampoco ha sido necesaria la intervención de ningún asesor externo sobre este asunto.

La actual política de remuneraciones fue aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada en 2019, con una vigencia inicial de tres (3) años.

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 sistema de remuneración variable dineraria de los consejeros aplicado en la sociedad está vinculado, directa y exclusivamente, con el EBITDA de cada ejercicio y por tanto queda alineado con los intereses de los accionistas, sin que exista la posibilidad de exposición a riesgos excesivos que requieran medidas adicionales o complementarias de control. Además, el devengo del 50% de dicha remuneración variable está condicionado, según lo expuesto ya, al cumplimiento del requisito de permanencia de un año adicional en sus cargos por parte de los consejeros ejecutivos, lo que refuerza todavía más el compromiso con los objetivos e intereses a largo plazo de la sociedad.

Asimismo, como medida de contrapeso y a los efectos de asegurar un enfoque largoplacista en la toma de decisiones, la sociedad ha aprobado un protocolo interno que regula la intervención de la Comisión Delegada en asuntos que por su naturaleza, cuantía o riesgo son de especial relevancia para el Grupo Atresmedia. El ámbito de actuación que en esos casos corresponde a la Comisión Delegada se concreta en dicho protocolo interno e incluye algunos negocios y materias excepcionales para la sociedad, en las que la Comisión Delegada está llamada a actuar ex ante a los efectos de aprobarlas. Todo ello sin perjuicio de las facultades que ostenta el Consejero Delegado de la sociedad, que no se ven en ningún caso limitadas; y de que, en casos de extraordinaria y urgente necesidad, esa actividad de control y supervisión por parte de la Comisión Delegada pueda producirse ex post.

También debe tenerse en cuenta el elemento de cobertura natural que, frente a posibles asunciones de riesgos excesivos por parte del equipo gestor, constituye ya la propia estructura accionarial de la sociedad. La existencia de dos accionistas principales, titulares de una participación conjunta del 60,86% del capital social y con una representación total de seis (6) consejeros dominicales (si bien uno de ellos, el Presidente, tiene igualmente la condición de ejecutivo) del total doce (12) consejeros, se configura como elemento esencial para asegurar la primacía de la visión y estrategia de largo plazo frente a eventuales riesgos de una gestión excesivamente enfocada en el corto plazo. En este sentido, debe también destacarse la composición de la Comisión Delegada, en la que los dos accionistas principales tienen una representación de tres (3) consejeros dominicales (teniendo uno de ellos, el Presidente, también la condición de ejecutivo) de un total de cinco (5) consejeros. Forma parte de esta Comisión la consejera coordinadora, que tiene la categoría de independiente, de modo que el único de sus miembros que es consejero ejecutivo, en sentido estricto y sin matices, es el Consejero Delegado.

La composición del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada descritas constituye per se el mejor medio para asegurar la creación de valor a largo plazo para el accionista, reduciendo así la posible exposición a riesgos excesivos.

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 recogido 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 de 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, absteniéndose de realizar ciertas actuaciones y comunicando al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto directo o indirecto que los consejeros o personas vinculadas a ellos pudiera tener.

Asimismo, para el conjunto de las personas que desarrollan su actividad profesional en el Grupo Atresmedia es aplicable el Código de Conducta vigente, que establece los supuestos en los que el interés personal del empleado puede entrar en colisión directa o indirecta con el interés del

Grupo Atresmedia, a los efectos de evitar situaciones que puedan ser susceptibles de ser consideradas como conflicto de interés y conllevar un riesgo excesivo para la sociedad.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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 en el ejercicio 2019 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.

I.- PRESIDENTE EJECUTIVO

La remuneración dineraria devengada por el presidente ejecutivo en 2019 debe diferenciarse en dos períodos y sistemas, como consecuencia de su inclusión en el modelo de retribución para consejeros ejecutivos que figura en la política de remuneraciones de consejeros aprobada por la junta general de accionistas celebrada el 24 de abril de 2019, que por tanto está vigente desde esa fecha.

Hasta ese momento el presidente recibió las cantidades que seguidamente se indican, por los conceptos que también se señalan:

- Retribución como presidente del consejo de administración: 136.759,67€
- Retribución fija como miembro de la comisión delegada: 16.666,67€
- Dietas de asistencia a la comisión delegada: 10.000 €
- Retribución fija como consejero: 8.333,33
- Dietas de asistencia al consejo de administración: 8.000 €

TOTAL: 179.759,67 €

A partir del mes de mayo de 2019 las retribuciones dinerarias devengadas por el desempeño de su cargo como presidente ejecutivo son las siguientes:

- Retribución fija: 273.333,36 €
- Remuneración variable por la consecución de los objetivos económicos asociados a los resultados del ejercicio 2019 por los siguientes importes: (i) 106.381,34 € (equivalentes al 50% del bonus) que percibirá en el primer trimestre de 2020 y (ii) otros 106.381,34€ (el restante 50% del bonus), que percibirá en el primer trimestre de 2021, siempre que a 31 de diciembre de 2020 permanezca en su cargo.

TOTAL: 486.096,05

Además, el presidente ejecutivo ha recibido un total de 23.171 acciones de Atresmedia, que representa el 50% de las acciones asignadas en ejecución del plan de retribución variable con entrega de acciones propias, una vez determinado el nivel de consecución de los objetivos económicos establecidos en el plan. El restante 50%, esto es 23.170 acciones, se entregarán en febrero de 2020, puesto que se ha cumplido el requisito de permanencia en su cargo hasta el 31 de diciembre de 2019.

II.- CONSEJERO DELEGADO

La remuneración dineraria total devengada en 2019 por el Consejero Delegado fue la que seguidamente se detalla:

- Retribución fija: 1.100.000 €
- Retribución en especie (seguros de vida y salud): 20.276,32 €
- Retribución variable dineraria por la consecución de los objetivos económicos asociados a los resultados del ejercicio 2019 por los siguientes importes: (i) 428.120 € (equivalentes al 50% del bonus) que percibirá en el primer trimestre de 2020 y (ii) la misma cantidad 428.120 € (el restante 50% del bonus) que percibirá en el primer trimestre de 2021, siempre que a 31 de diciembre de 2020 permanezca en su cargo.

Además, el Consejero Delegado ha recibido un total de 34.756 acciones de Atresmedia, que representa el 50% de las acciones asignadas en ejecución del plan de retribución variable con entrega de acciones propias, una vez determinado el nivel de consecución de los objetivos económicos establecidos en el plan. El restante 50%, esto es 34.756 acciones, se entregarán en febrero de 2020, puesto que se ha cumplido el requisito de permanencia en su cargo hasta el 31 de diciembre de 2019.

III.- CONSEJERO DIRECTOR GENERAL DE TELEVISIÓN

El Consejero Director General de Televisión fue nombrado en la junta general ordinaria de accionistas celebrada el 24 de abril de 2019. Por tanto, no se incluye en este informe la retribución percibida por el Sr. Bardaji en el año 2019 antes de ese nombramiento puesto que hasta ese momento no tenía la condición de administrador de la sociedad.

La remuneración dineraria devengada, a partir del mes de mayo 2019, por el Consejero Director General de Televisión fue la que seguidamente se detalla:

- Retribución fija: 433.333,36 €
- Retribución en especie (seguros de vida y salud): 5.663,11 €
- Retribución variable dineraria por la consecución de los objetivos económicos asociados a los resultados del ejercicio 2019 por los siguientes importes: (i) 253.981,84 € (equivalentes al 50% del bonus) que percibirá en el primer trimestre de 2020 y (ii) la misma cantidad 253.981,84 € (el restante 50% del bonus), que percibirá en el primer trimestre de 2021, siempre que a 31 de diciembre de 2020 permanezca en su cargo.

Además, el Consejero Director General ha recibido un total de 16.220 acciones de Atresmedia, que representa el 50% de las acciones asignadas en ejecución del plan de retribución variable con entrega de acciones propias, una vez determinado el nivel de consecución de los objetivos económicos establecidos en el plan. El restante 50%, esto es 16.219 acciones, se entregarán en febrero de 2020, puesto que se ha cumplido el requisito de permanencia en su cargo hasta el 31 de diciembre de 2019.

El hecho de que una parte significativa de la remuneración variable (el 50%) esté específicamente vinculada a la permanencia del consejero ejecutivo en la sociedad refuerza la voluntad de permanencia y el compromiso de éste con los objetivos estratégicos de Atresmedia Corporación a medio y largo plazo, orientando su desempeño de forma adecuada y competitiva en beneficio de la sociedad.

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 votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	176.597.281	78,23

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	8.225.386	4,66
Votos a favor	168.347.241	95,33
Abstenciones	24.654	0,01

Observaciones

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

Los componentes fijos devengados por los consejeros (excluyendo por tanto la realización de funciones ejecutivas o de asesoramiento o específicas del consejero, no inherentes al cargo) en este ejercicio 2019 no han variado con respecto a los trece (13) años anteriores (desde abril de 2006), y mantienen por tanto el mismo sistema, integrado por una retribución fija por la pertenencia a algunos de los órganos de administración y dietas de asistencia a sus reuniones, de acuerdo con las siguientes cuantías:

1. Retribución anual para cada miembro del Consejo de Administración, por un importe de 25.000 euros y una dieta de asistencia por cada sesión del Consejo, de 2.000 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 2.000 euros por sesión, sin retribución fija.
4. Para la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dieta de asistencia de 2.000 euros por sesión, sin retribución fija.

En el ejercicio 2019 se han celebrado once (11) reuniones ordinarias de la Comisión Delegada y del Consejo de Administración; cinco (5) reuniones de la Comisión de Auditoría y Control y tres (3) reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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 2019 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.

En consecuencia, en el caso del Presidente ejecutivo su modelo de retribución se ha equiparado al resto de consejeros ejecutivos de modo que una vez aprobada la nueva política de remuneraciones (en la junta general ordinaria de abril de 2019) dejó de recibir las remuneraciones que antes percibía por su pertenencia al consejo de administración y a la comisión delegada (tanto la parte fija como las dietas) y desde ese momento se ha incorporado al sistema ordinario de retribución variable que, como ya se ha indicado, está vinculado al objetivo anual de EBITDA consolidado del Grupo y a la permanencia en la sociedad. Así, en el ejercicio 2020 el Presidente percibirá el 50% de esa retribución ordinaria variable correspondiente a 2019 y el restante 50% lo recibirá en el primer trimestre del año 2021 solo si ha permanecido en el ejercicio de su cargo el 31 de diciembre del año siguiente al que sirve de referencia para el cálculo de esta retribución variable, esto es el 31 de diciembre de 2020.

No se ha dado ningún supuesto para la aplicación de las indemnizaciones previstas para los consejeros ejecutivos por extinción de contrato.

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

En particular:

- 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, 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.

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.

- 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.
- 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 retribución variable de los tres consejeros ejecutivos se determina en función del grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA que aprueba el Consejo de Administración dentro del presupuesto anual. Nos remitimos a lo ya expuesto en este Informe.

En este momento no está vigente ningún sistema de retribución variable adicional, sin perjuicio de la ejecución – en los años 2019 y 2020 - del plan aprobado por la junta general de accionistas de 2016. Únicamente los tres consejeros ejecutivos de la Sociedad (el Presidente, el Consejero Delegado y el Consejero Director General de Televisión) han sido beneficiarios de una retribución variable a largo plazo con entrega de acciones propias.

Como ya se ha expuesto anteriormente, durante el ejercicio 2019 el Consejero Delegado percibió también una retribución dineraria variable anual, por los resultados del año 2017, que es un porcentaje de su retribución fija y está vinculada al objetivo de EBITDA, cuya percepción, en lo que se refiere al 50% de la cuantía correspondiente, está condicionada a un requisito adicional de permanencia de un año en el desempeño de sus funciones y, que por tanto, se liquida en el ejercicio siguiente al que sirve de referencia para el EBITDA de cumplimiento. Asimismo, recibió una retribución dineraria variable anual, por los resultados del año 2018, que es un porcentaje de su retribución fija y está vinculado al objetivo de EBITDA.

El Consejero Director General de Televisión también percibió en 2019 una retribución dineraria variable anual, por los resultados del año 2017, en concreto un porcentaje de su retribución fija que está vinculado al objetivo de EBITDA. El 50% de la cuantía total correspondiente a ese bonus está condicionada a un requisito adicional de permanencia de un año en el desempeño de sus funciones y por tanto, se liquida en el ejercicio siguiente al que sirve de referencia para el EBITDA de cumplimiento. Asimismo, recibió una retribución dineraria variable anual, por los resultados del año 2018, que es un porcentaje de su retribución fija y está vinculado al objetivo de EBITDA. Debe destacarse que con anterioridad a su nombramiento como consejero ejecutivo de la sociedad el Sr. Bardají ya desempeñaba el cargo de director general de televisión y por tanto estaba incluido en el sistema de retribución variable para directivos, si bien las retribuciones variables devengadas por el desempeño de ese cargo, que es previo a su nombramiento como consejero ejecutivo, no forman parte de este informe, aunque su liquidación se haya efectuado en el ejercicio 2019.

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

En el ejercicio 2019 no ha estado vigente ningún sistema retributivo a largo plazo.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Los datos de los ejercicios 2017 y 2018 que se han utilizado para la determinación de la retribución variable ordinaria liquidada en 2019 han sido aprobados por la Junta General de Accionistas y por el auditor externo, sin que se haya manifestado ninguna inexactitud. Por ello no se ha producido el supuesto de hecho necesario para la hipotética aplicación de las cláusulas contractuales de reducción o devolución.

Asimismo, las cuentas anuales de los ejercicios 2016, 2017 y 2018, que estaban vinculados con la retribución variable a largo plazo mediante acciones propias, fueron aprobadas por las respectivas juntas generales ordinarias y por el auditor externo de la sociedad, sin que tampoco se haya manifestado ninguna exactitud que pudiera dar lugar al supuesto de reducción o devolución de las acciones recibidas.

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 2019 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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2019 se han producido modificaciones en los contratos de los tres consejeros ejecutivos con el fin de adaptarlos a la nueva política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas celebrada en 2019, con el alcance que se ha mencionado en 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.

Véase el apartado A.1.

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 Consejero Delegado, la sociedad asume el coste de dos pólizas de seguro: una de cobertura sanitaria (por importe máximo de 20.000 € anuales y que incluye como beneficiarios a sus familiares directos) y otra de vida e invalidez (cuyo coste máximo es de 15.000€ anuales).

En el caso del Consejero Director General de Televisión, la sociedad asume el coste de las mismas dos pólizas de seguro: de cobertura sanitaria (por importe máximo de 15.000 € anuales y que incluye como beneficiarios a sus familiares directos) y otra de vida e invalidez (cuyo coste máximo es de 10.000 € anuales).

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

No existe ningún otro concepto retributivo

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	Consejero Ejecutivo	Desde 24/04/2019 hasta 31/12/2019
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña AURORA CATÁ SALA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MARCO DRAGO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARÍA ENTRECANALES FRANCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña PATRICIA ESTANY PUIG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ELMAR HEGGEN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MÓNICA RIBÉ SALAT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don NICOLAS DE TAVERNOST	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MAURIZIO CARLOTTI	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 24/04/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	8	18	17	410	213				666	527
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO				1.099	856			1	1.956	1.866
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO				433	508				941	
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	25	28						593	646	637
Doña AURORA CATÁ SALA	25	34							59	59
Don MARCO DRAGO	25	45	50						120	120
Doña MARÍA ENTRECANALES FRANCO	25	36							61	61
Doña PATRICIA ESTANY PUIG	25	50	50						125	127
Don CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	25	30							55	31
Don ELMAR HEGGEN	25	8							33	39
Doña MÓNICA RIBÉ SALAT	25	38							63	61
Don NICOLAS DE TAVERNOST	25	40	50						115	124
Don MAURIZIO CARLOTTI	58	18	17						93	605

Observaciones

Don Maurizio Carlotti no es consejero de la sociedad desde el 24 de abril de 2019.

Don Javier Bardají Hernando, Director General de Atresmedia Televisión es consejero ejecutivo de la sociedad desde el 24 de abril de 2019. Su retribución hasta esa fecha figura en el apartado C.1.14 del Informe anual de gobierno corporativo (IAGC 2019) como retribución devengada por los miembros de la alta dirección que no sean a su vez consejeros ejecutivos.

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 con entrega de acciones 2016	137.718	137.718			23.171	23.171	4,20	97	91.376		
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	Plan con entrega de acciones 2016	137.718	137.718			23.170	23.170	3,47	81	91.376		
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	Plan con entrega de acciones 2016	206.577	206.577			34.756	34.756	4,20	146	137.065		
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	Plan con entrega de acciones 2016	206.577	206.577			34.756	34.756	3,47	121	137.065		
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	Plan con entrega de acciones 2016	96.403	96.403			16.219	16.219	3,47	56	63.963		
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	Plan con entrega de acciones 2016	96.403	96.403			16.220	16.220	4,20	68	63.963		

Observaciones

Ver información adicional sobre las fecha de consolidación, precio de las acciones consolidadas y beneficio bruto de las acciones en el apartado D.

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	Seguros salud/vida	20
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	Seguros salud/vida	6

Observaciones

[]

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

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 2019	Total ejercicio 2018
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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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	

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	666	178			844					
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	1.956	267		20	2.243					
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	941	124		6	1.071					
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	646				646					
Doña AURORA CATÁ SALA	59				59					
Don MARCO DRAGO	120				120					
Doña MARÍA ENTRECANALES FRANCO	61				61					
Doña PATRICIA ESTANY PUIG	125				125					
Don CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	55				55					
Don ELMAR HEGGEN	33				33					
Doña MÓNICA RIBÉ SALAT	63				63					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don NICOLAS DE TAVERNOST	115				115					
Don MAURIZIO CARLOTTI	93				93					
TOTAL	4.933	569		26	5.528					

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.

Los cuadros del apartado C.1 a) ii sobre sistemas retributivos en acciones y el del apartado C.1 c), que resume las retribuciones devengadas en el ejercicio, han sido cumplimentados de acuerdo con las instrucciones establecidas para el presente informe, incluyendo por tanto como "Precio de las acciones consolidadas en el ejercicio" el precio medio de cotización en la fecha de devengo, y calculando en base al mismo el "Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados".

El 24 de abril de 2019 se consolidó el derecho de los beneficiarios a percibir el primer tramo de acciones establecido por el Plan, del 50%. La entrega de las acciones se realizó el 26 de abril de 2019, siendo en esa fecha el precio de cotización de la acción de Atresmedia al cierre de mercado de 4,65 €. Se indica a continuación el número de acciones entregadas a cada consejero y su valoración, calculada a este precio unitario por acción de 4,65 €.

D. JOSÉ CREUHERAS MARGENAT: 23.171 acciones (valor total acciones entregadas 108 miles de euros)
D. SILVIO GONZÁLEZ MORENO: 34.756 acciones (valor total acciones entregadas 162 miles de euros)
D. JAVIER BARDAJÍ HERNANDO: 16.220 acciones (valor total acciones entregadas 75 miles de euros)

El 31 de diciembre de 2019 se consolidó el derecho de los beneficiarios a percibir el segundo y último tramo de acciones establecido por el Plan, del restante 50%. La entrega de las acciones correspondientes está previsto que se realice el 27 de febrero de 2020. En consecuencia, la información sobre el precio de cotización de la acción al cierre de mercado en esa fecha, que es posterior a la aprobación de este informe, se incluirá el IARC 2020.

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

26/02/2020

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

Si
 No