

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-78839271

DENOMINACIÓN SOCIAL

ATRESMEDIA CORPORACION DE MEDIOS DE COMUNICACION, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

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

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

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

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

Explique la política de remuneraciones

Los principios y fundamentos generales están recogidos en el artículo 44 de los estatutos sociales y en el 32 del Reglamento del Consejo de Administración.

Su estructura actual es la siguiente:

- 1) Retribución fija anual para los miembros del Consejo de Administración, más dietas de asistencia a sus reuniones.
- 2) Retribución fija anual para los miembros de la Comisión Delegada, más dietas de asistencia a sus reuniones.
- 3) Dietas de asistencia a la Comisión de Auditoría y Control y a la de Nombramientos y Retribuciones, que no tienen una retribución fija anual.
- 4) Retribución específica para: (a) consejeros ejecutivos y (b) otros consejeros con una especial dedicación profesional con el Grupo, y/o que desempeñan trabajos adicionales de carácter específico y de especial relevancia y trascendencia para el interés social, de forma regular o excepcional.

Para cada ejercicio o para los que establezca la junta general, ésta debe decidir la cuantía de la retribución, individualmente o con un máximo agregado, para cada concepto retributivo o para el conjunto de ambos, pudiendo fijar una remuneración distinta para los consejeros. Previa aprobación por la junta, la retribución podría consistir además en la entrega de acciones o de derechos sobre las mismas, o en una retribución que tome como referencia su valor. Hasta el momento ni se ha propuesto por el consejo de administración ni se ha aplicado este tipo de retribución.

La Junta general ordinaria de 2012 adoptó el acuerdo que a continuación se transcribe, que es el vigente para la determinación del límite máximo de la retribución conjunta de los administradores y para los conceptos que pueden estar incluidos en ese máximo:

- a) La retribución mixta por pertenencia al Consejo y dietas en cada ejercicio, no podrá superar, en su conjunto y a lo largo de cada ejercicio, 3M €, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos y en cada momento por la Junta General de Accionistas.
- b) Las percepciones por relaciones profesionales, mercantiles o laborales que correspondan a los consejeros, tengan o no facultades delegadas, por causa de cualesquiera funciones que desempeñen en la Sociedad o el Grupo están excluidas del límite mencionado.
- c) Si el número de sesiones del Consejo o sus Comisiones en un ejercicio llevasen a alcanzar la cifra máxima señalada, las restantes sesiones no generarán derecho a percibir dietas.
- d) Si los contratos mencionados en el punto b) anterior contuvieran pactos que, en caso de terminación anticipada o unilateral por la Sociedad, obligasen a satisfacer indemnizaciones cuantificadas en el propio contrato, el monto total no podrá superar, para el conjunto de los contratos vigentes en cada momento, 3M €. Su eventual satisfacción no será computable a efectos del límite máximo fijado para la retribución agregada de los consejeros.
- e) Se consideran excluidas las percepciones que dimanen de planes de incentivos o retribución variable expresamente aprobados por la Junta General.
- f) Se delega expresamente en el Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta de la retribución fija de los miembros del Consejo y de la Comisión Delegada, y de las dietas de asistencia a cada órgano, respetando la cantidad máxima.

Como se anticipaba en el IAR 2013 los resultados económicos de ese año aprobados por la junta general estuvieron por encima de las previsiones que se habían utilizado para determinar la posible recuperación de la reducción del 15% que se aplicó en 2013 a las retribuciones de los consejeros, como parte de la política de austeridad decidida por el Consejo. En consecuencia, los consejeros han recibido en 2014 el pago de esa cantidad, que corresponde a 2013, año en el que fue devengada.

En 2014 los consejeros recibieron íntegramente su retribución ordinaria y no se ha producido ninguna modificación en la política de retribuciones.

Los criterios utilizados para definir la política de remuneraciones son:

- Estabilidad, sencillez y transparencia del sistema, integrado por conceptos determinados y fijos.
- Posibilidad de reducción de la retribución en función de los resultados económicos de la Sociedad y así como de incluir retribuciones extraordinarias vinculadas a la efectiva consecución de objetivos singularmente relevantes- económicos o estratégicos- y limitadas a los consejeros con mayor nivel de implicación y responsabilidad.
- Dimensión del Grupo al que pertenece la Sociedad, nivel de dedicación, experiencia y cualificación profesional exigido de los consejeros y sector de actividad.
- Diferenciación entre la retribución de los consejeros ejecutivos y la de otros consejeros que no desempeñan este tipo de funciones, pero que también prestan la Sociedad otros servicios profesionales, de singular importancia.
- Para los consejeros ejecutivos y ocasionalmente, para los consejeros que desempeñan otras funciones diferenciadas o que son asesores con una relación profesional estable, cabe incluir retribuciones variables adicionales, vinculadas con los resultados económicos de la Sociedad.
- En el supuesto de que el consejero sea persona jurídica, la retribución es percibida por la sociedad titular del cargo.

En cuanto a la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos, el máximo de la retribución variable es el 80% del salario fijo del consejero que la recibe: un 50% del incentivo se abona al acreditarse el cumplimiento del objetivo anual y el otro 50% en dos años, siempre que el consejero siga desarrollando sus servicios en el Grupo, ya que ese porcentaje adicional está ligado a la fidelización, permanencia y compromiso personal del consejero con los objetivos a largo plazo de la Sociedad.

La retribución variable sólo depende de los resultados económicos del Grupo y es porcentaje máximo del salario fijo. Por ello es imposible que se produzcan desviaciones no previstas.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

De conformidad con lo establecido por el artículo 26.10 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración: (a) La política de retribución de los consejeros y altos directivos, (b) La retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos y (c) Las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos. Asimismo vela por la observancia de la política retributiva e informa al Consejo sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros (IRC).

Para la definición y desarrollo de la política general de remuneraciones no se han contratado los servicios de asesores externos.

Esa política ha sido aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que vela por su adecuación al mercado, al sector de actividad y a los perfiles profesionales de los consejeros, habiéndose considerado también el grado de dedicación exigido a cada cargo, la responsabilidad asumida y la experiencia y cualificación profesional que son imprescindibles para su correcto desempeño.

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

Presidente: D. Pedro Ramón y Cajal Agüeras (Independiente)
Vicepresidente: D. Nicolás de Tavernost (Dominical externo)
Vocales: D. Mauricio Casals Aldama (Dominical externo)
D. José Creuheras Margenat (Dominical externo)
Dña. María Entrecanales Franco (Independiente)
Secretario: D. Manuel de la Viuda Fdez. de Heredia (Secretario del Consejo)

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

origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

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

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

En el año 2014 se celebraron un total de 8 reuniones del Consejo de Administración, 10 reuniones de la Comisión Delegada, 4 reuniones de la Comisión de Auditoría y Control y 3 reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los consejeros ejecutivos perciben una retribución diferenciada (fija y variable) que además puede incluir beneficios no satisfechos en efectivo (seguro de salud y seguro de vida), según se recoge en los apartados A.10 y D.1 del presente informe.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Los posibles beneficiarios de una retribución variable son:

- a) Los consejeros ejecutivos tal y como se definen en las normas legales aplicables, esto es (i) los que desempeñan funciones de dirección de la Sociedad o de su grupo, cualquiera que sea el vínculo jurídico que mantienen con ella; y (ii) quienes desempeñen funciones de dirección y al mismo tiempo sean o representen a un accionista significativo o que esté representado en el Consejo de Administración.
- b) Los consejeros no ejecutivos (esto es dominicales, independientes u otros externos) que de forma regular desempeñan una actividad profesional diferenciada, adicional a la que es exigible por su cargo de administradores, que por tanto supone la ejecución habitual o circunstancial de actividades profesionales singulares y cualificadas, de representación institucional de la Sociedad, asesoramiento, consultoría, etc.

El vigente plan de fidelización y retribución variable de administradores fue aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 31 de mayo de 2007 y por el Consejo de Administración reunido en esa misma fecha, previo informe favorable de dicha Comisión. Este plan incluye también a todos los directivos y mandos intermedios de la Sociedad.

En la parte que corresponde a los consejeros incluye un bonus anual de hasta el 80% de la retribución total, que se liquida en dos tramos iguales: un 50% del bonus en el momento de la consecución del objetivo asignado (relacionado exclusivamente con objetivos económicos anuales del Grupo Atresmedia) y el restante 50% en el plazo de dos años, con la condición de que el consejero siga en ese momento prestando sus servicios en la Sociedad, puesto que ese porcentaje está expresamente vinculado a la fidelización del consejero, incentivando así la permanencia y vinculación estable con el Grupo y el compromiso personal y profesional con estrategias de medio y largo plazo.

En el mes de febrero del año 2010 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones decidió una modificación del referido Plan, posteriormente ratificada por el Consejo de Administración, consistente en reducir el umbral mínimo de EBITDA que actúa como condición previa inexcusable para que el Plan pueda desplegar sus efectos.

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

También cabe la reducción de las retribuciones de los consejeros, como ocurrió en el ejercicio 2013, por concurrir circunstancias económicas especialmente adversas, que implicaron una reducción importante del resultado y la consiguiente política de ajuste general de gastos.

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

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No existen retribuciones de estas características.

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

Explique las indemnizaciones

Sólo se establecen cláusulas de indemnización en los contratos de los consejeros ejecutivos. Sus características están descritas en el apartado A.7 de este informe. En el ejercicio 2014 no se ha pagado ninguna cantidad por este concepto.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera

otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos son de duración indefinida. Deberán contener las cláusulas adecuadas para asegurar la confidencialidad en el uso de información y la exclusividad en su actividad profesional. Asimismo incluyen:

1. Un plazo de preaviso mutuo para el supuesto de extinción anticipada y voluntaria del contrato. Este plazo será como mínimo de dos meses, con una penalización equivalente a la retribución proporcional que corresponda para el supuesto de incumplimiento.
2. Una retribución variable específicamente vinculada a la permanencia en la empresa.
3. Una retribución variable subordinada a los objetivos económicos de la empresa, que no se recibirá en caso de que el auditor externo manifieste objeciones, reservas o salvedades significativas sobre las cuentas formuladas por el Consejo de Administración.
4. Un compromiso del consejero de restituir cualquier cantidad que hubiera percibido en concepto de retribución variable si, finalmente y por cualquier motivo, resultasen de forma manifiesta acreditadamente inexactos los datos que hayan servido para el cálculo y la liquidación de esa retribución variable.
5. Un compromiso de no competencia post contractual para el plazo de un año después de la extinción del contrato.

En el momento de la contratación de consejeros ejecutivos pueden establecerse cláusulas de indemnización, aplicables únicamente en los dos primeros años de vigencia del contrato y sólo para el supuesto de resolución unilateral e injustificada por parte de la empresa. El límite máximo de la cuantía de esta indemnización será de un año de salario.

También podrán establecerse cláusulas de indemnización para el supuesto de cambio del accionista de control del Grupo, con una indemnización máxima equivalente a una anualidad de la retribución íntegra del consejero, incluyendo en ella la parte fija y la variable.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

En el cuadro D.1. se recogen las retribuciones que perciben los consejeros que no son ejecutivos y que sin embargo desempeñan funciones o actividades profesionales adicionales y distintas de las exigibles a un consejero. Estas prestaciones, que son objeto de una retribución diferenciada, consisten habitualmente en trabajos de asesoría estratégica, consultoría y relaciones institucionales.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existen retribuciones de esta clase.

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

Explique las remuneraciones en especie

Algunos de los consejeros internos o ejecutivos tienen la cobertura de un seguro de vida y de un seguro de salud, cuyo coste depende del número de familiares que tienen la condición de beneficiarios. El coste total por este concepto en el ejercicio 2014 fue de 42 miles de euros, de los cuales 16 miles de euros corresponden a las primas por seguros de vida según el detalle que aparece en el apartado D.a) iv de este Informe y 26 miles de euros a las primas por seguros de salud.

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

Explique las remuneración 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

No aplicable.

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

Explique los otros conceptos retributivos

No aplicable.

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

A juicio del Consejo de Administración de Atresmedia Corporación el modelo vigente para determinar la parte variable de la retribución de los consejeros garantiza, por sí mismo y sin necesidad de precauciones, procedimientos o garantías adicionales, la inexistencia de riesgos excesivos, tanto por la cuantía máxima posible de esa retribución como por la metodología aplicada para su cálculo y liquidación. Debe advertirse que no hay ninguna variable que pueda tener un crecimiento incontrolado o incontrolable, ya que la parte variable de la retribución no está referida ni a la cotización de la acción ni a otros conceptos similares, sino al beneficio económico objetivo de cada ejercicio, que se establece en función de las cuentas anuales formuladas por el Consejo de Administración, auditadas por el auditor externo de la Sociedad y, finalmente, aprobadas por la Junta General de accionistas.

Además, como ya se ha indicado, los contratos con los consejeros ejecutivos incluyen la salvedad de que la retribución variable no será de aplicación si el informe de los auditores externos incluye reservas o salvedades que sean significativas. También incluyen el compromiso de restitución del variable percibido en caso de que las bases que hayan servido para su cálculo y liquidación resulten ser inexactas, por cualquier motivo relacionado con la gestión.

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

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

La política recogida en este informe para el año 2014 es la misma que se ha venido aplicando en la Sociedad en los últimos años. No está previsto que se produzcan cambios en los tres años siguientes en los que previsiblemente estará vigente, -2015, 2016 y 2017- por aplicación de lo dispuesto en el apartado 2.a) de la Disposición Transitoria de la Ley 30/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital (LSC) para la mejora del gobierno corporativo.

Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo con las previsiones del Consejo de Administración la Junta General Ordinaria que se celebre en el año 2015 tendrá que adoptar los acuerdos necesarios para adaptar los estatutos sociales y el resto de

las normas de gobierno corporativo de Atresmedia Corporación a la nueva regulación contenida en la LSC, debiendo reformarse también el Reglamento del Consejo de Administración.

En lo relativo al sistema de retribución de los administradores, la redacción vigente del artículo 217 de la LSC establece, con carácter general, la necesidad de que sean los estatutos sociales quienes definan y concreten el sistema de remuneración de los administradores. De forma complementaria el nuevo artículo 529 sexdecies dispone que en el caso de sociedades cotizadas el cargo de consejero será necesariamente retribuido, salvo disposición contraria de los estatutos. Y en los artículos siguientes de la misma norma se incluyen obligaciones y requisitos adicionales relativos a la forma de retribución de los consejeros y a la política de retribuciones.

En la propuesta de modificación de los estatutos sociales que el Consejo de Administración trasladará a la Junta General Ordinaria de accionistas a celebrar en 2015 se mantendrá el mismo modelo vigente en la actualidad y por ello los nuevos estatutos sociales no harán necesaria ninguna modificación en esta política de retribuciones, sin perjuicio de que la reforma del texto estatutario permita la definición de un modelo retributivo más completo, con el fin de evitar que posibles necesidades futuras requieran una nueva modificación de los estatutos sociales. No obstante, si finalmente se produjera algún cambio en los estatutos sociales que sea contradictorio e incompatible con algún aspecto de la vigente política de retribuciones deberá entenderse que esa concreta parte quedaría inmediatamente derogada y sin ningún efecto, sin perjuicio de las medidas que el Consejo de Administración deba tomar en esa hipótesis para la adaptación de la política de retribuciones a los nuevos estatutos sociales, con los límites y formalidades establecidos en la Ley.

De forma cautelar el Consejo de Administración ha habilitado a su Secretaría para que en su momento corrija la redacción de la política de retribuciones con el único y limitado objetivo de actualizar las referencias y menciones que en ella figuran respecto a otros textos de gobierno corporativo de Atresmedia Corporación, una vez que estos hayan sido a su vez adaptados a la reforma de la LSC.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

De acuerdo con el actual reglamento del Consejo de Administración la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano competente para proponer al Consejo la política de retribución de los consejeros. También lo es para velar por la observancia de la política retributiva que se haya establecido en cada momento, informando asimismo sobre el Informe Anual de Remuneración de Consejeros (IAR).

La composición actual de esta Comisión cumple con lo establecido en el artículo 529 quince de la LSA y por tanto está integrada exclusivamente por consejeros no ejecutivos, de los cuales dos tienen la condición de consejeros independiente y uno de ellos es su presidente. Sin embargo, no cumple con lo establecido por la Recomendación 49ª del Código unificado de buen gobierno (CUBG) de las sociedades cotizadas (según la cual la mayoría de los consejeros que formen parte de esta Comisión deben ser independientes), puesto que de sus cinco integrantes dos tienen la condición de independientes (entre ellos el Presidente) y los otros tres son consejeros externos dominicales. No obstante, atendida la estructura accionarial de la Sociedad se ha considerado que este porcentaje de consejeros independientes asegura un equilibrio adecuado en la composición de la Comisión y además es superior al que existe en otros órganos colegiados.

Las líneas generales de la política de retribuciones y sus posteriores adaptaciones o modificaciones son definidas e impulsadas por el Presidente del Consejo y por el Consejero Delegado. Después son revisadas, desarrolladas e informadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La conveniencia y oportunidad de requerir, en su caso, la colaboración de asesores externos especializados para esa materia será decidida por la propia Comisión, que asimismo establecerá la cuantía de sus honorarios y el resto de las condiciones en las que deban desempeñar su trabajo, incluyendo el alcance concreto del mismo, en función de las necesidades y características de la Sociedad.

En caso de que el Presidente del Consejo de Administración o el Consejero Delegado consideren necesario hacer algún cambio en la política de retribuciones de los consejeros, el promotor de la iniciativa deberá elaborar la correspondiente propuesta, que será sometida al análisis de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para que, una vez evaluada, informe sobre ella. Posteriormente, tendrá que ser aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad y, en su caso, comunicada a la junta general de accionistas, en la forma que establezca la normativa aplicable.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Tanto la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como el Consejo de Administración consideran que la estructura del sistema implantado para la retribución de los administradores hace por sí misma objetivamente imposible que haya una exposición a ningún riesgo, ya que la parte variable de la retribución tiene un límite máximo que, como ya se ha expuesto, está vinculado de forma exclusiva, directa e inmediata a la retribución fija, y cuya liquidación a su vez depende de los resultados económicos del Grupo Atresmedia, con la condición añadida de que esa retribución no es aplicable si las cuentas formuladas por el Consejo de Administración son objeto de alguna reserva o salvedad significativa por parte del auditor externo.

Adicionalmente, para el supuesto excepcional de que, por cualquier motivo, el consejero hubiera recibido una retribución variable basada en unos datos que finalmente resultaran ser inexactos, de forma indubitada y manifiesta, y que sin embargo no hayan sido advertidos por el auditor externo, la Sociedad podrá reclamar esas cantidades, haciendo uso de la correspondiente cláusula contractual con el consejero.

Por otra parte, el beneficio económico del Grupo, al que está ligada la retribución variable, es también la referencia fundamental para la retribución del accionista, vía dividendo, y un elemento ineludible y decisivo en la valoración por los mercados financieros de la gestión de la empresa y de su valor de mercado, que se materializa en su precio de cotización en Bolsa.

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

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

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Como ya se ha indicado la única novedad reseñable en la aplicación de la política de retribución a los administradores en el ejercicio 2014 ha sido el pago del 15% de todos los conceptos retributivos, debido a la reducción preveía que se aplicó en 2013, en ese mismo porcentaje, y que tenía su causa en la política general de austeridad y reducción de gastos que fue decidida y aplicada por el Consejo de Administración para ese año, condicionada a los resultados que se obtuvieran en el ejercicio. Finalmente esos resultados fueron superiores al objetivo establecido y por ello en 2014, los consejeros han recibido el pago de esa cantidad, que corresponde a 2013, año en el que fue devengada.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MAURIZIO CARLOTTI	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
SILVIO GONZÁLEZ MORENO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
NICOLAS DE TAVERNOST	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MAURICIO CASALS ALDAMA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARCO DRAGO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ELMAR HEGGEN	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GAMP AUDIOVISUAL, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
IMAGINA MEDIA AUDIOVISUAL, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
AURORA CATÁ SALA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARÍA ENTRECANALES FRANCO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PEDRO RAMÓN Y CAJAL AGÜERAS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	327	25	41	131	131	50	0	0	705	1.009

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
MAURIZIO CARLOTTI	700	0	0	280	280	0	0	0	1.260	1.566
SILVIO GONZÁLEZ MORENO	895	0	0	260	360	0	0	0	1.515	2.487
NICOLAS DE TAVERNOST	0	25	43	0	0	50	0	0	118	104
MAURICIO CASALS ALDAMA	0	25	20	128	128	0	0	320	621	618
JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	0	25	30	0	0	0	0	0	55	50
MARCO DRAGO	0	25	41	0	0	50	0	0	116	98
ELMAR HEGGEN	0	25	18	0	0	0	0	0	43	35
GAMP AUDIOVISUAL, S.A.	0	25	18	0	0	0	0	0	43	36
IMAGINA MEDIA AUDIOVISUAL, S.L.	0	25	37	0	0	50	0	0	112	81
AURORA CATÁ SALA	0	25	24	0	0	0	0	0	49	43
MARÍA ENTRECANALES FRANCO	0	25	18	0	0	0	0	0	43	41
PEDRO RAMÓN Y CAJAL AGÜERAS	0	25	30	0	0	0	0	0	55	50

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

MAURIZIO CARLOTTI			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplicable	No aplicable
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
9	8	No aplicable	No aplicable

SILVIO GONZÁLEZ MORENO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplicable	No aplicable
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
7	7	No aplicable	No aplicable

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	705	0	0	705	0	0	0	0	705	1.009	0
SILVIO GONZÁLEZ MORENO	1.515	0	0	1.515	0	0	0	0	1.515	2.487	0
MAURIZIO CARLOTTI	1.260	0	0	1.260	0	0	0	0	1.260	1.566	0
NICOLAS DE TAVERNOST	118	0	0	118	0	0	0	0	118	104	0
MAURICIO CASALS ALDAMA	621	0	0	621	0	0	0	0	621	618	0
JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	55	0	0	55	0	0	0	0	55	50	0
MARCO DRAGO	116	0	0	116	0	0	0	0	116	98	0
ELMAR HEGGEN	43	0	0	43	0	0	0	0	43	35	0
GAMP AUDIOVISUAL, S.A.	43	0	0	43	0	0	0	0	43	36	0
IMAGINA MEDIA AUDIOVISUAL, S.L.	112	0	0	112	0	0	0	0	112	81	0
AURORA CATÁ SALA	49	0	0	49	0	0	0	0	49	43	0
PEDRO RAMÓN Y CAJAL AGÜERAS	55	0	0	55	0	0	0	0	55	50	0
MARÍA ENTRECANALES FRANCO	43	0	0	43	0	0	0	0	43	41	0
TOTAL	4.735	0	0	4.735	0	0	0	0	4.735	6.218	0

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

Como ya se ha indicado en determinados supuestos los consejeros puede percibir una retribución variable, que es de devengo anual y está vinculada a la obtención de objetivos económicos globales del Grupo Atresmedia. Su cuantía máxima es del 80% del salario fijo del consejero; un 50% del incentivo se abona al acreditarse el cumplimiento del objetivo económico y el otro 50% en el plazo de dos años, siempre que el consejero siga desarrollando sus servicios, ya que está ligado a la fidelización, permanencia y compromiso con los objetivos generales a largo plazo de la Sociedad. Los resultados económicos del ejercicio 2014 superan las previsiones utilizadas para la determinación de ese objetivo y por tanto, una vez sean aprobados por la junta general de accionistas se producirá el devengo de la retribución variable en su cuantía íntegra, que será pagada en la forma establecida, esto es: el 50% de forma inmediata y el otro 50% en el plazo de dos años.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	192.591.239	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	22.795.417	11,84%
Votos a favor	169.795.473	88,16%
Abstenciones	349	0,00%

E 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.

Según se ha indicado en el apartado A.1 y se comunicó en su día a la CNMV (Hecho relevante número 182944 de 28 de febrero de 2013), en el ejercicio 2013 se aplicó una reducción del 15% en la retribución de los administradores, tanto en la parte fija como en las dietas de asistencia a las reuniones del consejo y de las comisiones.

De acuerdo con lo previsto la junta general ordinaria de accionistas celebrada en 2014 aprobó las cuentas anuales del año 2013 tal y como habían sido formuladas por el consejo de administración, de manera que el beneficio obtenido fue superior al que se había fijado en su momento como mínimo necesario para recuperar esa reducción en la retribución de los administradores, que era causal, limitada y excepcional.

El importe de la reducción de 2013, devengada en ese ejercicio, se abonó a los consejeros en 2014, año en el que se ha dejado de aplicar la citada reducción del 15%.

D. José Miguel Contreras Tejera mantiene una relación contractual de prestación de servicios con la sociedad. En contraprestación por los mismos, el Sr. Contreras ha recibido en 2014 la cantidad de 432 miles de euros y en 2013 la cantidad de 382 miles de euros. La mencionada relación es ajena a su actividad como representante de IMAGINA MEDIA AUDISUAL, S.A. en el Consejo de Administración.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25/02/2015.

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

Sí

No