
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A-78839271]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

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

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

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

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

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

La junta general de accionistas celebrada el 28 de abril de 2021 aprobó una nueva política de remuneraciones para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, derogándose por tanto anticipadamente la política que hasta entonces estuvo vigente, que había sido aprobada en la junta general ordinaria de accionistas celebrada el 20 de marzo de 2019 con una vigencia inicial para ese mismo año y los dos siguientes, esto es 2020 y 2021.

Como quedó recogido en los informes correspondientes de la comisión de nombramientos y retribuciones y del consejo de administración al mismo tiempo que se planteaba esta reforma de la política de remuneraciones de Atresmedia se propuso también la aprobación de un plan de retribución variable a largo plazo con entrega de acciones, que está destinado a los consejeros ejecutivos de la sociedad y a un grupo de directivos relevantes del Grupo Atresmedia Corporación. Este plan de retribución variable a largo plazo se vincula con el cumplimiento de objetivos financieros y no financieros.

Teniendo en cuenta la inclusión entre los beneficiarios de ese plan de los consejeros ejecutivos de Atresmedia Corporación resultaba imprescindible modificar o sustituir la política de remuneraciones vigente, para cumplir con la normativa aplicable e incluir el contenido del citado plan entre los componentes de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos, en este caso como retribución variable a largo plazo. Finalmente, se optó por proponer una nueva política en vez de ampliar la anterior.

Por otra parte, la reforma realizada en el ejercicio 2021 de la política de remuneraciones ha permitido incorporar anticipadamente las principales novedades legislativas que debían afectar a su contenido y que estaba previsto que entraran en vigor en ese mismo ejercicio (como finalmente sucedió) por la reforma de la normativa aplicable, así como las más recientes prácticas de mercado en materia de retribuciones y las recomendaciones de buen gobierno.

Por último, en la nueva política de remuneraciones se ha equiparado al presidente ejecutivo con el resto de los consejeros ejecutivos de Atresmedia respecto al seguro de vida, del que no era beneficiario y que, pese a su cuantía poco significativa, al tratarse de una retribución en especie debe estar expresamente prevista y cuantificada en la política de remuneraciones, como lo están los demás componentes de su retribución.

Tal y como se ha indicado ya, en lugar de modificar la política existente y mantenerla vigente en el año 2021 para aprobar luego, en 2022, por extinción de su vigencia, una nueva política para los siguientes tres años, la comisión de nombramientos y retribuciones consideró más conveniente proponer ya este mismo año la aprobación de una nueva política de remuneraciones, para el periodo 2021-2023, incorporando todos los cambios normativos y conceptuales indicados y, muy especialmente, el nuevo plan de retribución variable a largo plazo para consejeros ejecutivos.

Debe advertirse también que en su conjunto la nueva política de remuneraciones es esencialmente continuista con respecto a la anterior, manteniendo por tanto en su totalidad todos los elementos estructurales de su configuración. Y sin que se hayan incorporado tampoco modificaciones en las cuantías económicas de las dietas de asistencia, las remuneraciones fijas de los consejeros (sean externos o ejecutivos) las remuneraciones variables anuales, los procedimientos de cálculo, los límites retributivos o las cláusulas de protección y salvaguarda para la sociedad.

Al igual que ya ocurría en el caso de la política de remuneraciones anterior, en el momento de la elaboración de la nueva política de remuneraciones de Atresmedia Corporación se revisaron y actualizaron los datos públicos disponibles relativos a las remuneraciones de los consejeros en otras empresas que se consideran comparables, por dimensión y sector de actividad. Este análisis se llevó cabo fundamentalmente a modo de comprobación de la validez de los principios básicos que inspiran la política vigente.

Para la revisión realizada en el año 2021 de la política de remuneraciones de los administradores y para la creación del nuevo plan de retribución variable a largo plazo se ha contado con el asesoramiento legal del despacho profesional CUATRECASAS que también había actuado como asesor en la política de remuneraciones anterior.

La política de remuneraciones de Atresmedia Corporación no incluye procedimientos para aplicar excepciones temporales en su ejecución.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

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

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

La cuantía máxima de esta retribución variable, dineraria y anual está limitada, de modo que siempre debe ser inferior al 100% de la retribución fija del consejero: en cada ejercicio puede alcanzar, como máximo, el 88% de esta retribución fija.

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

Su consolidación completa se produce una vez que se cumple el compromiso de permanencia del consejero: un 50% de su cuantía, a 31 de diciembre del ejercicio correspondiente al devengo, aunque su pago se difiere hasta que las cuentas anuales del ejercicio están formuladas por el Consejo de Administración y se ha verificado el cumplimiento de sus deberes por el consejero; y el 50% restante sujeto a la permanencia de un año adicional en el cargo de consejero ejecutivo, que debe prolongarse hasta el 31 de diciembre del año siguiente al que haya servido de referencia para el cálculo de esta retribución (excepto en caso de fallecimiento, que se consolida en ese momento).

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

La existencia del indicado tope máximo para este bonus anual, junto con su forma de cálculo-que, como se ha dicho, está directa y exclusivamente relacionada (i) con el EBITDA consolidado y auditado del Grupo Atresmedia (que resulta de las cuentas anuales auditadas y aprobadas por la correspondiente junta general de accionistas) y (ii) con el sueldo fijo del consejero ejecutivo- simplifica el cálculo para su determinación y descarta riesgos o desviaciones imprevistos. Se trata un sistema de retribución sencillo, transparente, previsible y eficaz que facilita su comprensión y análisis a los inversores, sus asesores y al mercado en general.

Por otra parte, la política de remuneraciones aprobada en 2021 incluyó también, como se ha dicho antes, un plan de retribución variable a largo plazo, que está destinado a los tres consejeros ejecutivos de la Sociedad, junto con un grupo limitado de directivos relevantes del Grupo Atresmedia. La ejecución de este plan incrementa potencialmente el peso relativo de la retribución variable en la remuneración total de cada consejero ejecutivo, con un planteamiento plurianual; y vincula su cuantía final y grado de ejecución al cumplimiento de objetivos concretos, que deben conseguirse en tres ejercicios sucesivos, más un periodo adicional de permanencia del consejero en el cargo. Estos tres objetivos son complementarios entre sí y están alineados con los objetivos, valores e intereses de la sociedad a largo plazo, por los motivos siguientes:

- a) El objetivo de mayor peso relativo se refiere a la rentabilidad de la sociedad durante tres ejercicios consecutivos, medido en relación con la consecución del beneficio de explotación más amortizaciones y previsiones (EBITDA) consolidado durante los tres años 2021, 2022 y 2023, conforme a las previsiones de la sociedad y corregido por las desviaciones del mercado publicitario convencional y lineal de televisión y radio.
- b) El segundo objetivo se refiere a la diversificación de las fuentes de ingresos del grupo Atresmedia, que hagan posible compensar los ciclos publicitarios y como continuidad de la política de cambio y adaptación que se ya se ha desarrollado en pasados ejercicios para hacer frente a la creciente competencia entre operadores, tanto en el mercado de la oferta de contenidos audiovisuales (diversas modalidades de televisión de pago, OTT, operadores nacionales e internacionales, internet y redes sociales, etc.) como en el mercado de publicidad (con un peso muy descompensado de los grandes operadores internacionales en publicidad digital, que además desarrollan su actividad en un entorno apenas regulado y con posiciones de dominio que son irreplicables y anticompetitivas).
- c) El tercer objetivo recogido en el plan de remuneración variable es más cualitativo y se refiere al cumplimiento de objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo. Se concreta en: (i) garantizar y mejorar el grado de seguimiento por la sociedad de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV; (ii) la emisión en los canales de televisión del grupo Atresmedia de campañas publicitarias gratuitas para ONG's; (iii) el mantenimiento y mejora del porcentaje de horas de subtitulación en la programación; y (iv) la obtención de una calificación medioambiental más exigente que la actual.

Con los datos económicos disponibles del ejercicio 2021 y en la hipótesis de que finalmente se cumplan todos los requisitos que serán necesarios para el devengo y consolidación del plan de retribución variable trianual para consejeros ejecutivos, el mix retributivo asociado a éste supone que para el año 2021 el presidente obtendría una retribución, por este concepto, equivalente a 2,5 veces su salario fijo; el consejo delegado 1,3 veces y el consejero director general de televisión 1,5 veces.

También debe destacarse que el requisito de permanencia que forma parte del plan de retribución variable refuerza el compromiso de los consejeros ejecutivos con el desarrollo a medio plazo del Grupo Atresmedia actuando como incentivo adicional de retención del talento y la experiencia. Además del periodo trianual de consecución de los citados objetivos financieros y no financieros que son necesarios para su devengo (que concluirá el 31 de diciembre de 2023) la retribución no se consolida hasta que finaliza el plazo de permanencia obligada para el consejero ejecutivo, el 28 de abril de 2025. Este requisito mejora el periodo de tiempo disponible para asegurar la corrección, idoneidad e integridad de los datos que se utilizan para la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos y para su posterior verificación mediante la aplicación de los procedimientos de control que se consideren necesarios.

Sin perjuicio de lo ya expuesto, la política de remuneraciones establece también que el consejo de administración podrá, discrecionalmente y con carácter excepcional, ampliar el importe de la remuneración para los consejeros ejecutivos, siempre que esa retribución adicional no supere el equivalente a su retribución fija anual y que sea consecuencia de operaciones singulares y extraordinarias en el seno de la sociedad o, en atención a la calidad de los resultados, al desempeño individual del consejero u otras cuestiones que requieran una evaluación cualitativa. En el año 2021 no se ha abonado ninguna retribución de estas características singulares y excepcionales.

En relación con la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos, los contratos de prestación de servicios suscritos con ellos incluyen la previsión de no pagar el bonus o la obligación del consejero de devolver proporcionalmente la cantidad percibida (dependiendo del momento en el que la sociedad tenga la evidencia que justificaría la aplicación de estas previsiones) cuando los datos que hayan servido de referencia para su cálculo resulten ser luego inexactos de forma manifiesta, o en caso de que se haya producido algún incumplimiento de su deberes de consejeros o si se incumple con la obligación de permanencia en el cargo durante un año adicional.

Este mismo régimen de control (no pagar o deber de devolución proporcional de lo cobrado indebidamente) es también aplicable, en los mismos términos, a la liquidación de la retribución variable plurianual.

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

Los conceptos retributivos e importes que corresponden a los consejeros externos o no ejecutivos en 2021, conforme a la actual política de remuneraciones, no tienen cambios respecto de las cuantías previstas para esta clase de consejeros en los ejercicios anteriores, con las sucesivas políticas de remuneraciones vigentes en cada momento.

Por tanto, las remuneraciones aplicadas 2021 son las 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 que haya retribución fija.
- d) Para la comisión de nombramientos y retribuciones, una dieta de asistencia de 2.000 euros por sesión, sin que haya retribución fija.

e) Previsión 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 determinaría en cada caso concreto, con el límite máximo conjunto que luego se establece. No obstante, en el ejercicio 2021, 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 han desempeñado cargos en el consejo de administración o en sus comisiones. Tampoco está previsto que la haya en 2022.

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

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

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

1. La retribución fija anual del Presidente del Consejo de Administración en el ejercicio 2022 por el desempeño de funciones ejecutivas será de 410.000 €.
2. La retribución fija anual del Consejero Delegado en el ejercicio 2022 por el desempeño de las funciones ejecutivas será de 1.100.000 €.
3. La retribución fija anual del Consejero Director General de Televisión en el ejercicio 2022 por el desempeño de las funciones ejecutivas será de 650.000 €.

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

La retribución del Presidente Ejecutivo incluye la prima correspondiente a un seguro de vida e invalidez, a cargo de la sociedad, con un coste máximo anual de 15.000 €.

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 tiene a sus familiares (cónyuge o persona con análoga relación de afectividad y descendientes hasta el primer grado) como beneficiarios adicionales, con una prima anual máxima de 20.000 €.

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 tiene a sus familiares (cónyuge o persona con análoga relación de afectividad y descendientes hasta el primer grado) como beneficiarios adicionales, con una prima anual máxima de 15.000 €.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.

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

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

I.- RETRIBUCIÓN VARIABLE DINERARIA ANUAL DE LOS TRES CONSEJEROS EJECUTIVOS

los consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir una retribución dineraria anual variable (bonus), condicionada a la consecución de los objetivos económicos asociados a los resultados anuales del Grupo Atresmedia (conforme a sus cuentas anuales consolidadas), al desempeño de sus deberes como consejeros y a la permanencia en su cargo hasta el final del ejercicio al que corresponde la retribución y durante un año adicional.

Su importe podrá ascender hasta un importe máximo del 88% de su retribución dineraria fija y la determinación del importe se hace en función del grado de cumplimiento del objetivo previamente establecido por el consejo de administración para el EBITDA resultante de las cuentas anuales consolidadas del Grupo. Se calcula de conformidad con la siguiente escala:

- (i) Si 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 para el cálculo del bonus serán las que aparezcan en las cuentas anuales (consolidadas y auditadas) del Grupo de cada ejercicio.

Será condición necesaria para la consolidación del bonus:

- a. Respecto de una cantidad equivalente al 50% del bonus, la permanencia del consejero en su cargo a 31 de diciembre del ejercicio que sirva como referencia para el cálculo; y
- b. Respecto del 50% restante, la permanencia del consejero en su cargo a 31 de diciembre del año siguiente a aquél que sirva de referencia para el cálculo (es decir, doce meses más respecto a la fecha indicada en el párrafo anterior). Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, este porcentaje del bonus se considerará igualmente consolidado con anterioridad a la fecha de referencia en caso de fallecimiento.

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

1. 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 mes tras la formulación por el consejo de administración de las cuentas anuales consolidadas que sirven de base para el cálculo del bonus; y tras la comprobación por la comisión de nombramientos y retribuciones del cumplimiento de los deberes de los consejeros que son inherentes a su cargo, informando al consejo de administración de cualquier posible infracción.
2. 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.

La comisión de nombramientos y retribuciones supervisa la idoneidad de los datos económicos utilizados para el cálculo de la retribución variable, así como el cumplimiento de los deberes y obligaciones inherentes al cargo de consejero y de las normas de gobierno corporativo de la sociedad.

De acuerdo con los criterios expuestos y teniendo en cuenta las respectivas retribuciones fijas de los tres consejeros ejecutivos el importe de su retribución variable dineraria anual 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 PLURIANUAL DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los tres consejeros ejecutivos forman parte del colectivo de beneficiarios del Plan de retribución variable plurianual que fue aprobado en la junta general ordinaria de accionistas celebrada el 28 de abril de 2021, y cuyo contenido íntegro es el siguiente:

El Plan de Retribución se configura como incentivo variable a largo plazo vinculado al desempeño del Grupo Atresmedia y consistente en la distribución de determinadas cantidades entre sus Beneficiarios, una parte en efectivo y otra mediante entrega de acciones de la Sociedad, cuyo importe dependerá de la consecución de los distintos objetivos financieros y no financieros previstos en el Plan de Retribución. Se describen a continuación los principales elementos del Plan:

(a) Beneficiarios. Son beneficiarios del Plan de Retribución los consejeros ejecutivos de la Sociedad y determinados directivos del Grupo Atresmedia seleccionados por el Consejo de Administración de la Sociedad (conjuntamente, los "Beneficiarios").

(b) Plazo de duración. El Plan de Retribución inicia su vigencia con su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas, celebrada el 28 de abril de 2021, y finaliza cuatro años después, esto es, el 28 de abril de 2025. Existen dos periodos diferenciados: (i) Período de consecución: incluye a su vez dos periodos distintos: (a) hasta el 31 de diciembre de 2023, plazo de referencia para la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos financieros y no financieros establecidos y (b) hasta el 28 de abril de 2025, fecha de referencia para el cumplimiento del requisito de permanencia de los Beneficiarios en el Grupo Atresmedia.

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

(c) Objetivos. El Plan de Retribución prevé los siguientes objetivos:

i) Primer objetivo: Rentabilidad. Consecución del beneficio de explotación más amortizaciones y provisiones (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) ("EBITDA") consolidado del Grupo Atresmedia durante los tres ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023, conforme a lo previsto en las estimaciones de la Sociedad, corregido por el 90% de las desviaciones al alza o a la baja del mercado publicitario convencional y lineal de televisión y radio en relación con las variaciones previstas en el plan trienal que sirven de referencia para la determinación del objetivo. Este primer objetivo pondera un 70% sobre el total.

ii) Segundo objetivo: Diversificación de las fuentes de ingresos. Consecución de un incremento del 30% del margen bruto procedente de negocios y actividades de la Sociedad distintos de la publicidad convencional y lineal de la televisión y de la radio. Este segundo objetivo pondera un 25% sobre el total.

iii) Tercer objetivo: Cumplimiento de objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (Environmental, Social and Corporate Governance) ("ESG"). Cumplimiento por la Sociedad de, al menos, un 50% de los objetivos de sostenibilidad (ESG) relacionados con: (i) el cumplimiento de, al menos, el 85% de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aplicables a la Sociedad; (ii) el mantenimiento de una reserva de espacio significativa para emisiones de campañas gratuitas para ONGs; (iii) el mantenimiento y mejora del porcentaje de horas de subtitulación en la programación y (iv) la calificación obtenida por el Grupo Atresmedia en el Informe "Carbon Disclosure Project". Este tercer objetivo pondera un 5% sobre el total.

Sin perjuicio del carácter plurianual del Plan de Retribución, si durante el conjunto de los dos primeros años de su vigencia (esto es 2021 y 2022) se cumpliera con el objetivo de rentabilidad indicado en el apartado i) anterior, los Beneficiarios tendrán derecho a percibir la parte del incentivo prevista para este objetivo en el Plan, sujeto, en todo caso, al cumplimiento del requisito de permanencia.

El derecho de los Beneficiarios a recibir el importe que les corresponda en metálico y en acciones en aplicación del Plan de Retribución está condicionado a la permanencia en el Grupo Atresmedia durante toda su vigencia, es decir, hasta el 28 de abril de 2025, salvo en determinados casos en que la desvinculación se produzca por causas no imputables al Beneficiario. Este requisito se ha establecido con el fin de retener y motivar a los Beneficiarios, reforzando su compromiso a largo plazo con la sociedad y sus grupos de interés.

(d) Cláusula de reembolso (clawback). El Plan de Retribución incorpora una cláusula de reembolso en virtud de la cual se obliga a los Beneficiarios a restituir proporcionalmente cualquier cantidad que hubieran percibido si finalmente se acreditara que (i) los datos que han servido para el cálculo y la liquidación del Plan de Retribución son inexactos o (ii) durante el período de duración del Plan los Beneficiarios han incurrido en incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe, o de cualesquiera otras obligaciones asumidas por su pertenencia al Grupo o en virtud de su relación contractual de prestación de servicios.

(e) Período de comprobación, liquidación y fecha de pago de la retribución. Conforme a las mejores prácticas de buen gobierno y, en particular, de acuerdo con la Recomendación 59 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, el Plan prevé un amplio período de comprobación de exactitud de los datos que se han tenido en cuenta para determinar el alcance de los objetivos financieros y no financieros, así como para valorar su cumplimiento efectivo y acreditado.

El derecho de los Beneficiarios a recibir el importe que les corresponda de acuerdo con los términos del Plan se consolida el 28 de abril de 2025, una vez concluida la vigencia de cuatro años. La liquidación y pago del importe devengado se realizará no más tarde del 30 de junio de 2025.

(f) Importe máximo de la retribución. La retribución máxima a entregar al conjunto de los Beneficiarios del Plan de Retribución, en caso de cumplimiento al 100% de los objetivos máximos previstos, será el importe correspondiente al 10% de la media del EBITDA real para los años 2021, 2022 y 2023.

En todo caso, el importe máximo de la retribución a devengar conforme al Plan de Retribución ascenderá a VEINTE MILLONES DE EUROS (20.000.000.- €).

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

Dichas acciones, junto con el importe en efectivo, se entregarán en la fecha de liquidación indicada anteriormente y su entrega estará igualmente condicionada a la permanencia de los Beneficiarios en el Grupo Atresmedia hasta el 28 de abril de 2025. El número máximo de acciones asignables a este sistema de remuneración será el resultado de dividir el 10% del importe máximo a entregar a los Beneficiarios (en caso de máximo cumplimiento de los objetivos previstos en el Plan de Retribución) entre la cotización el día de la aprobación de dicho Plan por la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Las acciones que la Sociedad entregue a cada Beneficiario serán las que le correspondan en función de su porcentaje de participación en el Plan de Retribución, siendo el número de acciones netas a entregar las que resulten después de aplicar y deducir el ingreso a cuenta por esta parte de la retribución. La Sociedad podrá vender en el mercado el número suficiente de las acciones asignadas a cada Beneficiario para atender así, con el precio obtenido, al ingreso a cuenta que le corresponda, entregando el resto de las acciones.

De acuerdo con la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, una vez entregadas las acciones los consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad hasta haber transcurrido un plazo de tres años. Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de, al menos, dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nominamientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

III.- REINTEGRO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

Los consejeros ejecutivos pierden todos sus derechos sobre y, en la medida que proceda, se obligan a reintegrar proporcionalmente a la Sociedad, cualesquiera retribuciones que pudieran haber percibido en concepto de retribución dineraria anual de naturaleza variable en el supuesto de: (a) reformulación de las cuentas anuales, individuales o consolidadas, de la sociedad; o (b) incumplimiento de los deberes inherentes a su cargo.

Por tanto, dependiendo del momento en el que se produzca el conocimiento por la sociedad de la evidencia que afecta a la liquidación de la retribución variable, y según se haya efectuado o no su pago efectivo el consejero dejará de percibirla, en la parte que corresponda, o tendrá la obligación de restituir proporcionalmente lo ya percibido.

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).

En el caso de la retribución variable plurianual los consejeros ejecutivos beneficiarios están igualmente obligados a restituir proporcionalmente cualquier cantidad que hubieran percibido si finalmente se acreditara que (i) los datos que han servido para el cálculo y la liquidación del Plan de Retribución son inexactos o (ii) que durante el período de duración del Plan los beneficiarios han incurrido en incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe, o de cualesquiera otras obligaciones asumidas por su pertenencia al Grupo Atresmedia o en virtud de su relación contractual de prestación de servicios.

Para la retribución variable plurianual el tiempo mínimo exigido entre la fecha establecida para el cumplimiento de los objetivos (esto es 31 de diciembre de 2023) y el momento en el que debe realizarse la liquidación (entre abril y junio de 2025), por la obligación de permanencia asumida

por los beneficiarios, ofrece una garantía añadida a la Sociedad para que puedan verificarse los datos que sirven de base para el cálculo y para que, en su caso, se pongan de manifiesto, antes de la liquidación, los posibles errores o circunstancias relevantes que afecten a esta retribución y, por tanto, su posible improcedencia, total o parcial.

Por acuerdo del consejo de administración al presidente le corresponderá el 18% de la cuantía que finalmente se distribuya en ejecución de este plan trianual; en el caso del consejero delegado será el 25 % y para el consejero director general de televisión será el 17%.

Según los resultados económicos del ejercicio 2021, resultantes de la formulación de las cuentas anuales y siempre que tanto en este ejercicio como en los restantes de aplicación del plan se cumpla con todos los requisitos necesarios que determinarían su devengo y consolidación, la estimación actual de la cuantía máxima distribuible por el conjunto del plan es de 18.000.000 €. Por tanto, en el momento de la liquidación del plan los consejeros ejecutivos podrían percibir, como cantidades imputables a 2021, las siguientes: Presidente 1.080.000 €, Consejero Delegado 1.500.000 € y Consejero Director General de TV 1.020.000 €.

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

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

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

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

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

En el supuesto de que la sociedad decida extinguir el contrato con el 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 a la sociedad 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, denominados 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 la hipótesis de incumplimiento por parte del consejero ejecutivo de este compromiso cesarán los pagos pendientes, se deberán restituir a la sociedad las cantidades percibidas por este concepto e indemnizarla además con una cantidad equivalente a la compensación total pactada, 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 aplicación de este pacto de no competencia y por tanto el abono de la remuneración prevista depende exclusivamente de la sociedad y de su apreciación sobre la concurrencia o no, en ese momento, de un efectivo interés industrial competidor, de manera que la sociedad podría renunciar libremente a la aplicación de este pacto de no competencia y al pago asociado.

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

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

En el caso de que la sociedad decida extinguir el contrato del consejero ejecutivo deberá comunicarlo con un preaviso de tres (3) meses que, no obstante, podrá sustituir, 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.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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 en su favor 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 correspondiente a ese periodo de preaviso) y sin ningún requisito adicional ni indemnización por extinción del contrato

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.

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

El consejero dominical don Mauricio Casals Aldama ha prestado al Grupo Atresmedia en 2021 y prestará en 2022 servicios regulares de asesoría, distintos por tanto de la dedicación propia de su cargo de administrador. Se estima que el importe de los honorarios que percibirá en 2022 por este concepto será de 593.000 euros.

Ningún otro consejero ha prestado en 2021 servicios profesionales para la sociedad que sean distintos a los inherentes a su cargo de consejero y no está previsto que lo haga tampoco en 2022.

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

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

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

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

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

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

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

La comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene previsto analizar una posible retribución variable a largo plazo para los consejeros ejecutivos vinculada a la obtención de beneficios para el Grupo procedentes de nuevas fuentes de ingresos distintas de la publicidad, y por tanto a la creación de valor para la Sociedad y para el accionista, mediante el reparto de dividendos adicionales ligados a la obtención de beneficios añadidos a los de la actividad recurrente y ordinaria de Atresmedia.

Una vez concluido el análisis de estas alternativas, se informaría al Consejo de administración y, en el caso de acordarse su aprobación, se propondría a la Junta general de accionistas la modificación de la política de remuneraciones vigente.

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

https://www.atresmediacorporacion.com/documents/2017/04/20/91AE434F-A60A-411E-8EB8-0DE561B503F1/politica_de_remuneraciones21.pdf

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

El resultado de la votación consultiva del Informe anual de remuneraciones del ejercicio 2020 supuso un respaldo muy mayoritario por parte de los accionistas que estaban presentes o representados en la junta general ordinaria, celebrada el 28 de abril de 2021, en primera convocatoria.

En concreto, votó a favor de este informe anual de remuneraciones el 99,780% del capital social presente o representado en la junta general; votó en contra un 0,175% del capital social presente o representado en esa reunión; y, por último, se abstuvo el 0,045%.

En esta misma junta general ordinaria se aprobó también el plan de retribución variable plurianual para consejeros ejecutivos que obtuvo el voto favorable del 99,450% del capital social presente o representado; votó en contra el 0,518% y se abstuvo el 0,032%.

Por último, la nueva política de remuneraciones de los consejeros, que ya incluye el citado plan de retribución variable plurianual, consiguió el voto favorable del 99,027% del capital social, presente o debidamente representado, mientras que votó en contra el 0,946% y se abstuvo el 0,027%.

Como ya se ha indicado antes la nueva política de remuneraciones, que ha estado vigente a partir de 2021, es en gran medida equiparable a la anterior, con la única novedad destacable de la incorporación del plan de retribución variable a largo plazo para consejeros ejecutivos.

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

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

En el ejercicio 2021 la política de remuneraciones de Atresmedia se ha aplicado según lo previsto, sin que haya habido ningún acontecimiento o circunstancia imprevisto o extraordinario. Y sin que haya sido precisa la participación de asesores externos.

La liquidación de la retribución fija de los consejeros ejecutivos resulta de la ejecución de sus respectivos contratos de prestación de servicios y no requiere ningún proceso especial. En cuanto a retribución variable anual se concreta (con el porcentaje del salario fijo correspondiente) a partir de la formulación de las cuentas anuales por el consejo de administración, con el informe previo de la comisión de auditoría y control y la opinión favorable del auditor externo. Las cuentas anuales auditadas de cada ejercicio son después aprobadas por la correspondiente junta general ordinaria.

La comisión de nombramientos y retribuciones celebrada en febrero de 2021 verificó que para el ejercicio 2020 no había existido causa para la aplicación de la cláusula contractual de los contratos vigentes con los consejeros ejecutivos relativa al posible ajuste de su retribución variable

anual. Se comprobó asimismo que había quedado acreditada la formulación de las cuentas anuales o su aprobación por la junta general correspondientes a los ejercicios que están vinculados a los dos tramos de devengo y liquidación de esa remuneración en el año 2021. La comisión también consideró acreditado el cumplimiento por parte de los consejeros ejecutivos de los deberes y obligaciones inherentes al cargo y de las normas de gobierno corporativo de Atresmedia Corporación.

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

No se ha producido ninguna desviación en el procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones en el ejercicio 2021.

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

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

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

El cálculo de la remuneración variable dineraria anual de los consejeros ejecutivos está vinculado al cumplimiento del objetivo de EBITDA del ejercicio, además de sus obligaciones de buen gobierno como consejeros. 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.

Una parte de la remuneración variable anual está condicionada al cumplimiento del requisito de permanencia: un 50% se consolida el 31 de diciembre del año al que se refiere la retribución y el otro 50%, un año después, lo que refuerza todavía más el compromiso personal con los objetivos e intereses a largo plazo de la sociedad. Asimismo, la posibilidad de que esa retribución variable se vea afectada negativamente por el incumplimiento por el consejero de los deberes de su cargo refuerza su vinculación con la reputación de la sociedad y con la eficacia de su modelo de gobierno corporativo.

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

También esta retribución variable plurianual requiere un requisito adicional de permanencia del consejero ejecutivo para su consolidación.

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

Por último, debe tenerse en cuenta el elemento de cobertura natural que, frente a posibles asunciones de riesgos excesivos por parte del equipo gestor, constituye la propia estructura accionarial de la sociedad. La existencia de dos accionistas principales, que son titulares de una participación conjunta del 60,35% del capital social y cuentan con una representación total de seis (6) consejeros dominicales (si bien uno de ellos, el presidente, tiene asimismo la condición de ejecutivo) del total doce (12) consejeros, se configura como un 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 o con mayor exposición al riesgo.

Debe también mencionarse la composición de la comisión delegada, en la que los dos accionistas principales tienen una representación de tres consejeros dominicales (teniendo uno de ellos, el presidente, también la condición de ejecutivo) de un total de cinco consejeros. Forma parte de esta comisión la consejera coordinadora, que es independiente, de modo que el único de sus cinco miembros que es consejero ejecutivo, en sentido estricto, es el consejero delegado.

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

Para el conjunto de las personas que desarrollan su actividad profesional en el Grupo Atresmedia es aplicable el Código de Conducta, que establece los supuestos en los que el interés personal del empleado puede entrar en colisión directa o indirecta con el interés del Grupo, para evitar preventivamente situaciones que puedan ser susceptibles de ser consideradas como conflicto de interés y conllevar un riesgo para la sociedad.

En 2021 se ha ampliado el control interno de la efectividad del modelo de cumplimiento y el control preventivo de los posibles conflictos de interés mediante un cuestionario individual sobre esta materia, que han cumplimentado todos los directivos y mandos intermedios del Grupo, ya que se considera que este es el colectivo preferente para la supervisión en esta materia, por su mayor capacidad de decisión sobre el negocio y consiguiente nivel de riesgo. A través de este cuestionario personal los directivos han informado responsablemente sobre su conocimiento actualizado de la normativa interna y la ausencia de conflictos personales.

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

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada y consolidada en el ejercicio 2021 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 del presidente ejecutivo correspondiente al ejercicio 2021 es la siguiente:

Retribución fija por importe de 410.000 €;

Retribución en especie (seguro de vida) por importe de 11.673 €.

Retribución variable correspondiente al ejercicio 2021 (50%) devengada y consolidada a 31 de diciembre de 2021, que será abonada en el primer trimestre de 2022, tras la comprobación del cumplimiento de objetivos cualitativos y cuantitativos, por importe de 180.400 €;

Retribución variable correspondiente al ejercicio 2020 (50%) consolidada el 31 de diciembre de 2021, tras cumplirse el requisito de permanencia en esa fecha, por importe de 100.581 €, que será asimismo abonada en el primer trimestre de 2022.

II.- CONSEJERO DELEGADO

La remuneración del consejero delegado correspondiente al ejercicio 2021 es la siguiente:

Retribución dineraria fija por importe de 1.100.000 €;

Retribución en especie (seguros de vida y salud), por importe de 20.716 €.

Retribución variable correspondiente al ejercicio 2021 (50%) devengada y consolidada a 31 de diciembre de 2021, que será abonada en el primer trimestre de 2022, tras la comprobación del cumplimiento de objetivos cualitativos y cuantitativos, por importe de 484.000 €;

Retribución variable correspondiente al ejercicio 2020 (50%) consolidada el 31 de diciembre de 2021, tras cumplirse el requisito de permanencia en esa fecha, por importe de 269.852 €, que será asimismo abonada en el primer trimestre de 2022.

III.- CONSEJERO DIRECTOR GENERAL DE TELEVISIÓN

La remuneración del consejero director general de Televisión correspondiente al ejercicio 2021 es la siguiente:

Retribución dineraria fija por importe de 650.000 €;

Retribución en especie (seguros de vida y salud) por importe de 9.343 €

Retribución variable correspondiente al ejercicio 2021 (50%) devengada y consolidada a 31 de diciembre de 2021, que será abonada en el primer trimestre de 2022, tras la comprobación del cumplimiento de objetivos cualitativos y cuantitativos, por importe de 286.000 €;

Retribución variable correspondiente al ejercicio 2020 (50%) consolidada el 31 de diciembre de 2021, tras cumplirse el requisito de permanencia en esa fecha, por importe de 159.458 €, que será asimismo abonada en el primer trimestre de 2022.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	173.593.692	76,90

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	303.903	0,18
Votos a favor	173.210.848	99,78
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	78.941	0,05

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

Los componentes fijos devengados por los consejeros externos (excluyendo por tanto la realización de cualquier actividad que no sea inherente al cargo de consejero) en este ejercicio 2021 no han variado con respecto a los quince (15) años anteriores (desde abril de 2006). Mantienen por tanto el mismo sistema, que está integrado por una retribución fija por la pertenencia a algunos de los órganos de administración (consejo de administración y comisión delegada) y además 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 2021 se han celebrado once (11) reuniones ordinarias de la comisión delegada y del consejo de administración; seis (6) reuniones de la comisión de auditoría y control y dos (2) reuniones de la comisión de nombramientos y retribuciones.

Los consejeros internos o ejecutivos no reciben esta retribución.

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

Durante el ejercicio 2021 los sueldos correspondientes a los tres consejeros ejecutivos se han determinado según lo establecido en la vigente política de remuneraciones (coincidente en este punto con la anterior política) y en sus respectivos contratos de prestación de servicios, que también son los mismos ya aplicados y vigentes en los ejercicios anteriores.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las

condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

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

La nueva retribución variable plurianual recogida en la vigente política de remuneraciones se describe en detalle en este informe y afecta también a los consejeros ejecutivos. Su vigencia ha comenzado en el ejercicio 2021 y con ello las obligaciones de cumplimiento de objetivos económicos y no económicos, que se refieren al conjunto de los tres ejercicios consecutivos 2021 al 2023. Adicionalmente, es necesario cumplir también un requisito de permanencia en el cargo del consejero hasta el fin del ejercicio 2024. En términos generales la evaluación sobre la consecución de los objetivos establecidos es de carácter global, no anualizada, y por tanto la verificación debe realizarse al final de 2023, sin perjuicio del requisito de permanencia. Sin embargo, el plan prevé asimismo un tratamiento específico para el objetivo de rentabilidad asociada al EBITDA, que puede tener efectos en función del resultado efectivamente conseguido en los años 2021 y 2022, de modo que en la hipótesis de alcanzarse al menos el 90% del objetivo establecido, según las métricas para esta medición, se considera cumplido una parte del objetivo total vinculado al EBITDA.

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

En el ejercicio 2021 ha comenzado a aplicarse el plan de retribución variable a largo plazo para los consejeros ejecutivos que ya se ha expuesto en el anterior apartado A.1.6 (II).

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

Los datos de los ejercicios 2019 y 2020 que se han utilizado para la determinación de la retribución variable ordinaria liquidada en 2021 fueron aprobados por las respectivas juntas generales de accionistas y con el informe plenamente favorable el auditor externo, sin que se haya manifestado posteriormente ninguna inexactitud. Por tanto, no se ha producido el supuesto de hecho necesario para la hipotética aplicación de las cláusulas contractuales de no pago, reducción o devolución de la retribución variable anual.

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

externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No existen planes de estas características.

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

En el ejercicio 2021 no se ha producido ningún pago de estas características.

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

Durante el ejercicio 2021 no se han producido modificaciones en los contratos de los tres consejeros ejecutivos.

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

No existen remuneraciones suplementarias. Los consejeros ejecutivos perciben las establecidas en sus respectivos contratos de prestación de servicios, descritas íntegramente en este informe. Los consejeros externos perciben la retribución establecida, en forma dietas de asistencia y retribución fija, también descritas. Y uno de los consejeros externos percibe una retribución diferenciada por la prestación de servicios profesionales ajenos a su actividad como consejero.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No existen retribuciones de esas características.

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

En el caso del presidente ejecutivo la sociedad asume el coste de una póliza de seguro de vida e invalidez, cuyo coste máximo es de 15.000 euros anuales.

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 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 dos pólizas de seguro: de cobertura sanitaria (por importe máximo de 15.000 € anuales 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 y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

[No existe ningún otro concepto retributivo.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MARCO DRAGO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña PATRICIA ESTANY PUIG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ROSA MARÍA LLEAL TOST	Consejero Independiente	Desde 28/04/2021 hasta 31/12/2021
Don ELMAR HEGGEN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MÓNICA RIBÉ SALAT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña BEATRIZ ROGER TORRES	Consejero Independiente	Desde 28/04/2021 hasta 31/12/2021
Don NICOLAS DE TAVERNOST	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña AURORA CATÁ SALA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 28/04/2021
Doña MARÍA ENTRECANALES FRANCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 28/04/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT				410	281				691	617
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO				1.100	754				1.854	1.798
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO				650	445				1.095	1.063
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	25	24						593	642	347
Don MARCO DRAGO	25	50	50						125	106
Doña PATRICIA ESTANY PUIG	25	50	50						125	110
Don CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	25	28							53	52
Doña ROSA MARÍA LLEAL TOST	17	22							39	
Don ELMAR HEGGEN	25	28							53	48
Don MÓNICA RIBÉ SALAT	25	38							63	58
Doña BEATRIZ ROGER TORRES	17	22							39	
Don NICOLAS DE TAVERNOST	25	51	50						126	114
Doña AURORA CATÁ SALA	8	14							22	53
Doña MARÍA ENTRECANALES FRANCO	8	16							24	58

Observaciones

Las consejeras doña Aurora Catá y doña María Entrecañales presentaron su dimisión con efectos el 28 de abril de 2021, misma fecha en la que fueron nombradas las consejeras doña María Rosa LLeal y doña Beatriz Roger por la Junta general de accionistas.

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	Seguros salud/vida	12
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	Seguros salud/vida	21
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	Seguros salud/vida	9

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
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 ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	691			12	703						703
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	1.854			21	1.875						1.875
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	1.095			9	1.104						1.104
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	642				642						642
Don MARCO DRAGO	125				125						125
Doña PATRICIA ESTANY PUIG	125				125						125

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	53				53						53
Doña ROSA MARÍA LLEAL TOST	39				39						39
Don ELMAR HEGGEN	53				53						53
Don MÓNICA RIBÉ SALAT	63				63						63
Doña BEATRIZ ROGER TORRES	39				39						39
Don NICOLAS DE TAVERNOST	126				126						126
Doña AURORA CATÁ SALA	22				22						22
Doña MARÍA ENTRECANALES FRANCO	24				24						24
TOTAL	4.951			42	4.993						4.993

Observaciones

[]

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	703	13,94	617	10,18	560	6,26	527	1,54	519
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	1.875	3,14	1.818	-4,87	1.911	1,00	1.892	-4,44	1.980
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	1.104	2,99	1.072	56,04	687	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	642	85,01	347	-46,28	646	1,41	637	0,95	631
Don MARCO DRAGO	125	17,92	106	-11,67	120	0,00	120	-0,83	121
Doña PATRICIA ESTANY PUIG	125	13,64	110	-12,00	125	-1,57	127	-1,55	129
Don CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	53	1,92	52	-5,45	55	77,42	31	-	0
Doña ROSA MARÍA LLEAL TOST	39	-	0	-	0	-	0	-	0
Don ELMAR HEGGEN	53	10,42	48	45,45	33	-15,38	39	5,41	37
Don MÓNICA RIBÉ SALAT	63	8,62	58	-7,94	63	3,28	61	7,02	57
Doña BEATRIZ ROGER TORRES	39	-	0	-	0	-	0	-	0
Don NICOLAS DE TAVERNOST	126	10,53	114	-0,87	115	-7,26	124	0,00	124
Doña AURORA CATÁ SALA	22	-58,49	53	-10,17	59	0,00	59	0,00	59

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Doña MARÍA ENTRECANALES FRANCO	24	-58,62	58	-4,92	61	0,00	61	7,02	57
Resultados consolidados de la sociedad									
	153.524	354,54	33.776	-78,46	156.794	0,18	156.511	-11,36	176.573
Remuneración media de los empleados									
	64	-18,99	79	23,44	64	-1,54	65	0,00	65

Observaciones

En la última línea de la tabla se solicita la "Remuneración media de los empleados" y su evolución en los últimos cinco años. No obstante, en las instrucciones anexas al modelo de informe modificado por la Circular CNMV 3/2021, de 28 de septiembre, se indica que ésta se debe calcular teniendo en cuenta las cifras de las cuentas anuales consolidadas y auditadas de cada ejercicio y en ellas no recoge el dato de remuneración de los empleados sino el total de los gastos de personal, que incluye otros conceptos de cuantía relevante adicionales a la retribución, como indemnizaciones, seguridad social y otros gastos asociados a la plantilla.

Por tanto, el dato publicado como "Remuneración media de los empleados" en la tabla no coincide con ese enunciado, sino con el "Gasto medio de personal". El Estado de Información no Financiera (EINF) 2021, aprobado en la misma fecha que este informe, así como los de ejercicios anteriores, recogen en detalle la información sobre la composición de la plantilla del grupo, su retribución media y evolución.

La variación negativa en la retribución de los consejeros externos en 2020 se debe a la reducción aprobada por el consejo de administración en el sueldo y en las dietas de asistencia de los consejeros externos, como medida extraordinaria de ajuste por la crisis económica asociada a la pandemia del Covid 19.

Por el mismo motivo y por iniciativa y decisión del propio consejero, en el año 2020 se redujo, aproximadamente en un 50%, la retribución del Sr. Casals derivada de su relación profesional de prestación de servicios a la sociedad y ajena por tanto a su desempeño como consejero. Como se recogía en el informe del pasado ejercicio esta iniciativa del Sr. Casals respondía a su voluntad de adaptarse a la situación extraordinaria por la pandemia y contribuir a la política de reducción extraordinaria de gastos que el grupo Atresmedia aplicó con carácter general en 2020.

La variación en la retribución de dos de los consejeros ejecutivos (Sr. Creuheras y Sr. González) entre 2019 y 2018 se debe a que en el ejercicio 2019 se consolidó su derecho a recibir las acciones de la Sociedad que formaba parte del Plan de retribución variable para consejeros y directivos aprobado en 2016 y ya plenamente ejecutado.

La variación en la retribución del Sr. Creuheras desde el año 2019 es consecuencia de su cambio de categoría como consejero que supuso la incorporación al modelo de retribución variable a corto plazo aplicable a los consejeros ejecutivos, cuyo sistema de devengo y consolidación se ha explicado en el informe y que incluye un 50% que se recibe al concluir el año siguiente al que sirve de referencia para el cálculo del bonus. Adicionalmente, desde ese momento y como el resto de los consejeros ejecutivos el Sr. Creuheras dejó de percibir la retribución que corresponde solo a los consejeros externos: retribución fija y dietas.

Las variaciones entre los ejercicios 2021 y 2020 relativas a la retribución de las Sras. Catá y Entrecanales se deben a que éstas fueron consejeras hasta el 28 de abril de 2021, al cumplirse entonces el plazo máximo de ejercicio del cargo con la categoría de consejera independiente y presentar su dimisión, como estaba previsto desde el momento de su última renovación.

Las Sras. Lleal y Roger son consejeras desde esa misma fecha, 28 de abril de 2021, por lo que no hay retribuciones anteriores a 2021.

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.

[No hay más aspectos que deban destacarse.]

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

[23/02/2022]

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

[] Si
[✓] No