

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

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

Su estructura es la siguiente:

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

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

La Junta General ordinaria de accionistas celebrada en el año 2016 aprobó un plan de retribución variable a largo plazo, con una remuneración consistente en la entrega de acciones propias. El colectivo de beneficiarios incluye, junto con un reducido grupo de directivos, al Presidente del Consejo de Administración y al Consejero Delegado.

En esta misma reunión de la Junta General se adoptó el acuerdo que seguidamente se transcribe, que sustituyó al hasta entonces vigente (adoptado por la Junta General ordinaria celebrada en 2012).

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

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

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

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

- Quedan igualmente excluidas del citado límite las retribuciones correspondientes al Consejero Delegado y a los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas.
- En el supuesto excepcional de que en un ejercicio determinado se alcanzase la cifra máxima señalada de retribución de los Consejeros, las restantes sesiones del Consejo o sus Comisiones que se celebren dentro de dicho ejercicio no generarán el derecho a percibir dietas.
- La distribución de la retribución entre los distintos Consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, de conformidad con lo establecido en los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración de Atresmedia Corporación, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones y demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Por tanto, se delega expresamente en el Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta de la retribución de cada uno de los miembros del Consejo de Administración y de sus distintas Comisiones, así como de las dietas de asistencia a cada una de las reuniones de los distintos órganos sociales, respetando a tal efecto la citada cantidad máxima establecida por la Junta General de Accionistas de Atresmedia Corporación.”

Los criterios utilizados para definir la política de retribuciones de la Sociedad son:

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

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

La retribución variable en efectivo está por tanto limitada por un porcentaje máximo del salario fijo del beneficiario.

La retribución variable a largo plazo con entrega de acciones propias tiene también un límite objetivo: la cantidad de OCHO MILLONES NOVECIENTOS TREINTA MIL NOVECIENTOS EUROS (8.930.900€) que la Junta General ordinaria fijó como precio total máximo de las acciones que debían comprarse en el mercado con esta finalidad. Por tanto no es posible que se produzcan para la Sociedad desviaciones imprevistas en el coste de esta retribución variable.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato 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

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

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

Según lo establecido por el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y también de los directivos que dependan directamente del Consejo de Administración, del Consejero Delegado o de cualquier otro Consejero con funciones ejecutivas, o de las comisiones delegadas del Consejo. Asimismo informa y propone la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, informando al Consejo sobre la idoneidad de los contratos de los consejeros ejecutivos y velando por la observancia de las normas legales e internas de

gobierno corporativo, tanto en la política de retribuciones como en los contratos. También debe revisar periódicamente la política de retribuciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, y debe garantizar que la remuneración individual de cada uno de ellos sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad.

Para la definición, ejecución y supervisión de la política de retribuciones de la Sociedad, no se han contratado los servicios de asesores externos, contando sin embargo para el Plan de retribución a largo plazo con entrega de acciones con el asesoramiento de Seeliger y Conde y Clifford Chance, como se ha mencionado anteriormente.

La política de retribuciones vigente hasta el ejercicio 2017 fue aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas celebrada en el año 2014, aplicando lo establecido en la disposición transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, con el informe previo y favorable del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El mismo procedimiento formal se aplicó para la reforma de esta política, que fue decidida por la Junta General ordinaria de accionistas celebrada en 2016.

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

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

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración
--

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

- 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.
- 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.
- Para la Comisión de Auditoría y Control, dieta de asistencia de 2.000 euros por sesión, sin retribución fija.
- Para la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dieta de asistencia de 2.000 euros por sesión, sin retribución fija.

En el año 2016 se celebraron un total de diez (10) reuniones del Consejo de Administración, once (11) reuniones de la Comisión Delegada, cinco (5) reuniones de la Comisión de Auditoría y Control y cinco (5) reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Vicepresidente y el Consejero Delegado perciben una única retribución, diferenciada del resto de consejeros, con una parte fija y otra variable, que incluye 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. Sin embargo, no reciben la retribución específica por su condición de consejeros ni dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada.

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

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

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del

plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Los posibles beneficiarios de retribución variable en efectivo son:

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

b) Los consejeros no ejecutivos (esto es dominicales, independientes u otros externos) que desempeñan una actividad profesional diferenciada en beneficio de la Sociedad, adicional a la que es exigible por su cargo de administradores (de representación institucional, de asesoramiento, consultoría, etc.).

Sin perjuicio de lo anterior, a partir del ejercicio 2017 sólo devengarán retribución variable vinculada al rendimiento de la sociedad y al desempeño personal los consejeros que tengan la condición de ejecutivos, para dar cumplimiento a la Recomendación 57 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (CBG).

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

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

Tal y como prevé el sistema de retribución variable, en el año 2016 el importe del bonus anual de los consejeros ejecutivos ha superado el 80% de la retribución fija como consecuencia de que el procedimiento de cálculo de cada 40% de bonus (anual y diferido) prevé una retribución adicional y extraordinaria cuando el EBITDA real supera el 110% y hasta el límite del 130% de cumplimiento del objetivo. En dicho tramo de 20 puntos, la retribución variable se puede incrementar proporcionalmente 10 puntos adicionales (esto es un 4% adicional sobre el 40% del importe anual y sobre el 40% del diferido sobre la retribución fija). En el ejercicio 2016, este sobrecumplimiento ha supuesto un importe de 55.000 euros para el Consejero Delegado y de 35.000 euros para el Vicepresidente. Dichos importes están recogidos en los cuadros de remuneraciones del apartado D.1 de este Informe, en "Retribuciones variables a corto plazo".

En el año 2010 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones decidió una modificación del referido plan, posteriormente ratificada por el Consejo de Administración. Se modificó el porcentaje mínimo (fijado en el 60%) que debe conseguirse con respecto al objetivo de EBITDA planteado cada año, que es la condición mínima 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. En tales supuestos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá evaluar la cuantía y oportunidad de estas retribuciones, así como sus posibles beneficiarios, sometiéndolo después su propuesta a la aprobación del Consejo de Administración. Los consejeros afectados por esta clase de retribuciones excepcionales deberán abstenerse de intervenir tanto en el proceso de deliberación como en las votaciones de los correspondientes acuerdos.

En el ejercicio 2016 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informó favorablemente al Consejo de Administración sobre la propuesta de distribuir una remuneración extraordinaria, vinculada a los resultados excepcionales conseguidos por Atresmedia en el año 2015, a pesar de las circunstancias desfavorables y del entorno de creciente competencia entre operadores de televisión. Esta retribución extraordinaria, que también aprobó el Consejo de Administración, tenía como beneficiarios a los directivos con mayor responsabilidad e implicación en la obtención de los referidos resultados, incluyendo al Consejero Delegado, como máximo responsable de la gestión y dirección del Grupo Atresmedia. La retribución extraordinaria correspondiente al Consejero Delegado por este concepto fue de 350 miles de euros, que se desglosan en los cuadros de remuneraciones del apartado D.1 de este Informe, en "Retribuciones variables a corto plazo".

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

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

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

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 del Vicepresidente y del Consejero Delegado. Sus características están descritas en el siguiente apartado A.7 de este informe. En el ejercicio 2016 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.

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

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

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

También podrán establecerse cláusulas de indemnización para el supuesto de cambio del accionista de control del Grupo, con una indemnización máxima equivalente a 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 desempeñan para la Sociedad funciones o actividades profesionales adicionales y distintas de las exigibles a un consejero.

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

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

El Consejero Delegado, al igual que otros Directivos del grupo, es beneficiario en un contrato de renting de vehículo cuyo coste en el ejercicio 2016, que asciende a 4 miles de euros, figura en el apartado D.1. i) como "Otros conceptos". Los consejeros ejecutivos tienen la cobertura de un seguro de vida y de un seguro de salud, cuyo coste depende del número de familiares que tienen la condición de beneficiarios. El coste total por este concepto en el ejercicio 2016 fue de 48 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 32 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

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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

El Consejo de Administración de Atresmedia Corporación no ha identificado ningún riesgo adicional en el modelo de retribución variable vigente para consejeros y directivos que justifique la adopción de medidas de control adicionales o complementarias para prevenir o corregir posibles desviaciones en su aplicación. Adicionalmente, el control realizado anualmente -por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el propio Consejo- acredita y garantiza que hasta el momento nunca se han materializado riesgos de estas características que justifiquen la necesidad de otras medidas preventivas.

En cuanto a la retribución variable en efectivo no hay ningún factor que pueda tener un crecimiento incontrolado o incontrolable, ya que no está referida a la cotización de la acción ni a otros conceptos similares, sino al beneficio económico 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.

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

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

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

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

En el ejercicio 2016 la aplicación de la política de retribuciones de los consejeros se ha realizado en los términos contenidos en ella, sin que se haya producido ninguna variación o circunstancia reseñable o significativa. No obstante, como ya se indicado, la aprobación por parte de la Junta General de accionistas de un plan de retribución variable a largo plazo con entrega de acciones, implicaba la adquisición inmediata en el mercado bursátil de las acciones de la propia Sociedad que pueden ser necesarias para cumplir con los compromisos inherentes al plan. La Sociedad ha terminado ya el proceso de adquisición, cuyo coste máximo quedó establecido por la propia Junta General de accionistas en OCHO MILLONES NOVECIENTOS TREINTA MIL NOVECIENTOS EUROS (8.930.900€) y ha supuesto la adquisición de un total de 791.880 acciones propias (que representan el 0,351% del capital social), integradas en su autocartera.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MAURIZIO CARLOTTI	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SILVIO GONZÁLEZ MORENO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
AURORA CATÁ SALA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MAURICIO CASALS ALDAMA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARCO DRAGO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARÍA ENTRECANALES FRANCO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
PATRICIA ESTANY PUIG	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ELMAR HEGGEN	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MÓNICA RIBÉ SALAT	Independiente	Desde 20/04/2016 hasta 31/12/2016.
NICOLAS DE TAVERNOST	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
IMAGINA MEDIA AUDIOVISUAL, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

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 2016	Total año 2015
JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	395	25	48	0	0	50	0	0	518	436

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 2016	Total año 2015
MAURIZIO CARLOTTI	700	0	0	595	0	0	0	0	1.295	1.295
SILVIO GONZÁLEZ MORENO	1.096	0	0	1.285	0	0	0	4	2.385	2.031
AURORA CATÁ SALA	0	25	40	0	0	0	0	0	65	55
MAURICIO CASALS ALDAMA	320	25	30	256	0	0	0	0	631	639
MARCO DRAGO	0	25	43	0	0	50	0	0	118	121
MARÍA ENTRECANALES FRANCO	0	25	36	0	0	0	0	0	61	51
PATRICIA ESTANY PUIG	0	25	33	0	0	4	0	0	62	33
ELMAR HEGGEN	0	25	14	0	0	0	0	0	39	43
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	0	25	30	0	0	0	0	0	55	41
MÓNICA RIBÉ SALAT	0	19	20	0	0	0	0	0	39	0
NICOLAS DE TAVERNOST	0	25	53	0	0	50	0	0	128	124
IMAGINA MEDIA AUDIOVISUAL, S.L.	0	25	12	0	0	0	0	0	37	94

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		Ninguna	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
9	8	Ninguna	Ninguna

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		Ninguna	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
7	7	Ninguna	Ninguna

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 2016	Total año 2015
JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	518	0	0	518	0	0	0	0	518	436	0
MAURIZIO CARLOTTI	1.295	0	0	1.295	0	0	0	0	1.295	1.295	0
SILVIO GONZÁLEZ MORENO	2.385	0	0	2.385	0	0	0	0	2.385	2.031	0
AURORA CATÁ SALA	65	0	0	65	0	0	0	0	65	55	0
MAURICIO CASALS ALDAMA	631	0	0	631	0	0	0	0	631	639	0
MARCO DRAGO	118	0	0	118	0	0	0	0	118	121	0
MARÍA ENTRECANALES FRANCO	61	0	0	61	0	0	0	0	61	51	0
PATRICIA ESTANY PUIG	62	0	0	62	0	0	0	0	62	33	0
ELMAR HEGGEN	39	0	0	39	0	0	0	0	39	43	0
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	55	0	0	55	0	0	0	0	55	41	0
MÓNICA RIBÉ SALAT	39	0	0	39	0	0	0	0	39	0	0
NICOLAS DE TAVERNOST	128	0	0	128	0	0	0	0	128	124	0
IMAGINA MEDIA AUDIOVISUAL, S.L.	37	0	0	37	0	0	0	0	37	94	0
TOTAL	5.433	0	0	5.433	0	0	0	0	5.433	4.963	0

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

La retribución variable en efectivo es de devengo anual y está vinculada a la obtención de objetivos económicos globales del Grupo Atresmedia. Su cuantía máxima es del 80% (pudiendo superarse hasta un 88% excepcionalmente si el cumplimiento supera el 110% del objetivo y hasta el 130% del salario fijo del consejero; un 50% del incentivo se abona al acreditarse el cumplimiento del objetivo económico y el otro 50% una vez transcurrido un ejercicio completo después del ejercicio al que se refiere el cumplimiento, siempre que el consejero siga desarrollando sus servicios, ya que está ligado a la fidelización, permanencia y compromiso con los objetivos generales a medio y largo plazo de la Sociedad. En el año 2016, tal y como se explica en el apartado A.4, el importe de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos ha llegado al 85% de la retribución fija.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	181.388.222	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	14.678.333	8,09%
Votos a favor	166.582.424	91,83%
Abstenciones	127.465	0,07%

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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/02/2017.

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

Sí

No