
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

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:

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

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

La junta general de accionistas celebrada el 28 de abril de 2021 aprobó la política de remuneraciones para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, con una mayoría del 99% de los votos.

Según establece la normativa vigente la propuesta para una nueva política de remuneraciones debe someterse a la junta general de accionistas antes de que finalice el último ejercicio de aplicación de la política anterior, pudiendo determinarse por la junta general que se aplique desde la fecha de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

En consecuencia:

- La junta general ordinaria de accionistas que se celebre en 2023 deberá aprobar una nueva política de remuneraciones.
- Si así lo decide la junta general esa nueva política se aplicará en lo que reste del ejercicio 2023 y en los tres años posteriores, 2024 a 2026.

La nueva política de remuneraciones será en general continuista con la anterior, aunque también incluye novedades significativas, que son las siguientes:

- La regulación de la retribución que corresponde al cargo de vicepresidente ejecutivo de la sociedad ya que hasta el año 2022 este cargo se encontraba vacante.
- La desaparición del cargo de consejero ejecutivo director general de televisión.
- El incremento de la retribución establecida para los consejeros externos por su pertenencia al órgano de administración de la sociedad, tanto la retribución fija como la dieta de asistencia.
- El incremento de las dietas de asistencia correspondientes a la comisión de auditoría y control y a la comisión de nombramientos y retribuciones.
- La equiparación del régimen indemnizatorio por fin de contrato del presidente ejecutivo con la establecida para el resto de los consejeros ejecutivos.
- La ampliación de los supuestos en los que los consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir anticipadamente el segundo 50% de su retribución variable anual, incluyéndose ahora, junto con el fallecimiento que ya está previsto, otras causas equiparables, que tampoco son imputables al consejero y que no obstante hacen imposible el cumplimiento del requisito de permanencia en la sociedad de un año adicional desempeñando sus funciones, al que específicamente está vinculado este porcentaje.
- La incorporación de una nueva retribución variable a largo plazo, asociada con el rendimiento de nuevos negocios y destinada a los consejeros ejecutivos junto con un número limitado de altos directivos del grupo.

En la elaboración de la nueva política de remuneraciones se están revisando los datos públicos disponibles relativos a las retribuciones de los consejeros en otras empresas que se consideran comparables, por su dimensión y sector de actividad. Este análisis se lleva a cabo fundamentalmente a modo de comprobación de la validez de los principios básicos que inspiran la política vigente.

Para la redacción de la política de remuneraciones de los administradores que incorpora la nueva modalidad de retribución variable a largo plazo vinculada al rendimiento de nuevos negocios se está contando con el asesoramiento externo del despacho legal CUATRECASAS.

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 como ordinaria: es dineraria y de devengo anual y consiste en un porcentaje variable de su retribución fija, con un límite máximo establecido en relación con esa retribución fija.

Así, la cuantía máxima de esta retribución variable, dineraria y anual está limitada, y 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 (vinculados con el cumplimiento de las normas de buen gobierno y con los deberes inherentes a la condición de consejero).

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

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

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

Por otra parte, la política de remuneraciones incluye también el plan de retribución variable a largo plazo aprobado en 2021 por la junta general de accionistas, que está destinado a los 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 al cumplimiento de objetivos concretos, que deben conseguirse en tres ejercicios sucesivos, requiriendo además 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 provisiones (EBITDA) consolidado durante los 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 vincula con la diversificación de las fuentes de ingresos del grupo Atresmedia, que permitan compensar los ciclos publicitarios negativos y como manifestación de la política de cambio y adaptación de los negocios que se ya se ha desarrollado en pasados ejercicios. La diversificación de fuentes de ingresos contribuye a enfrentarse con éxito 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 que incluyen ingresos publicitarios además de las cuotas de suscripción de los abonados, internet y redes sociales, etc.) como en el mercado de publicidad (que es de hecho un único mercado que integra todos los soportes y en el que tienen un peso muy descompensado los grandes operadores internacionales en publicidad digital, que además desarrollan su actividad en un entorno menos regulado y con posiciones de dominio que son irreplicables y anticompetitivas).

c) El tercer objetivo recogido en el plan de remuneración variable es cualitativo y está relacionado con el cumplimiento de objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo. Se concreta en: (i) garantizar un seguimiento por la sociedad de al menos el 85% las

recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV aplicables a la sociedad; (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, finalmente, (iv) la obtención de una calificación medioambiental más exigente que la actual.

Según lo acordado por el consejo de administración para la ejecución de este plan corresponderá a presidente el 18%, al vicepresidente ejecutivo el 21% y al consejero delegado también el mismo 21%. Los porcentajes atribuidos al vicepresidente y al consejero delegado se han modificado en el año 2022, para igualarse, tras el nombramiento para el cargo de sus actuales titulares, que fue decidido en la reunión del consejo de administración celebrada en junio de 2022.

El requisito de permanencia que también forma parte del plan de retribución variable plurianual refuerza el compromiso de los consejeros ejecutivos con el desarrollo a medio plazo del Grupo Atresmedia y actúa 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, con excepciones tasadas. Este requisito tiene como beneficio añadido la mejora del 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 (principalmente la auditoría externa).

Sin perjuicio de lo ya expuesto, la política de remuneraciones de Atresmedia 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 2022 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 (i) no pagar el bonus o bien (ii) 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 como consejeros; o si se incumple voluntariamente con la obligación de permanencia en el cargo durante un año adicional.

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

En el momento de la aprobación de este informe anual está en proceso de estudio la modificación de la política de remuneraciones de la sociedad y se analiza la posibilidad de incluir en ella una modalidad adicional de retribución variable a largo plazo para consejeros ejecutivos y altos directivos que estaría asociada con el rendimiento de nuevos negocios, en la medida que supongan beneficios relevantes para la sociedad y permitan una retribución mayor a los accionistas materializada en el reparto de dividendos. Las garantías para la sociedad en cuanto a la exactitud de los datos utilizadas para la determinación de esta retribución y los periodos de devengo y liquidación serían similares a las que ahora están establecidos para las otras modalidades de retribución. Se considera que este tipo de retribución contribuye a diversificar los objetivos de crecimiento y rentabilidad, favoreciendo por tanto iniciativas de diversificación e innovación que se concreten en beneficios distribuidos a los accionistas como premisa para el devengo y el pago a los consejeros. Esta nueva retribución variable supondrá también un mayor peso relativo de esta clase de retribución en el conjunto de la remuneración del consejero.

Por último, en relación con los conflictos de intereses los consejeros tienen la obligación de informar sobre cualquiera de ellos, en el momento que se produzca y en su declaración anual, que se tramita y gestiona por la secretaría del consejo de administración y que se realiza bajo la responsabilidad personal de cada consejero. Además, la dirección de auditoría interna y las áreas de negocio colaboran para identificar operaciones que puedan suponer conflictos de intereses por la participación de los consejeros o de sus personas vinculadas.

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 han correspondido a los consejeros externos o no ejecutivos en 2022, 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 2022 han sido las siguientes:

- 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.
- Retribución anual para cada miembro de la comisión delegada, por importe de 50.000 euros y una dieta de asistencia por cada sesión de la comisión delegada de 2.500 euros.
- Para la comisión de auditoría y control, una dieta de asistencia de 2.000 euros por sesión, sin que haya retribución fija.
- Para la comisión de nombramientos y retribuciones, una dieta de asistencia de 2.000 euros por sesión, sin que haya retribución fija.
- En la política de remuneraciones se prevé una retribución adicional específica por el desempeño de cargos, en el seno del consejo de administración o en cualquiera de sus comisiones, si el consejo de administración considera que la dedicación y la responsabilidad asociadas al puesto así lo aconsejan. La cuantía se determinaría en cada caso concreto, con el límite máximo conjunto que luego se expone. No obstante, en el ejercicio 2022, 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 2023. La política de remuneraciones incluye también la posibilidad de que el consejo de administración pueda modificar las cuantías señaladas anteriormente, siempre y cuando el importe total anual de la retribución de los consejeros externos no exceda de la cifra de 3.000.000 euros. Este límite máximo se ha mantenido sin cambios en Atresmedia desde el año 2006. Hay que advertir que esta cantidad, referida a los consejeros externos, no incluye la retribución que pueda corresponderles por la prestación de servicios profesionales a la sociedad que sean ajenos a su condición de administradores.

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

En la revisión de la política de remuneraciones para próximos ejercicios se está valorando incrementar algunas de estas retribuciones de los consejeros externos puesto que no han tenido modificaciones en su cuantía desde el año 2006.

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 ha sido de 410.000 €.
2. La retribución fija anual del vicepresidente ejecutivo en el ejercicio 2022 por el desempeño de sus funciones ha sido de 880.000 €, distribuida en doce mensualidades y aplicada desde el momento de su nombramiento para este cargo, en junio de 2022. Durante los meses del ejercicio 2022 que desempeñó el cargo de consejero delegado mantuvo la misma retribución anual que en ejercicios anteriores, esto es 1.100.000 euros anuales, distribuidos en doce mensualidades.
3. La retribución fija anual del consejero delegado en el ejercicio 2022 por el desempeño de sus funciones desde el momento de su nombramiento para el cargo, en junio de 2022, ha sido de 850.000 € distribuida en doce mensualidades. En los meses previos, su retribución como consejero director general de televisión era de 650.000 € anuales. Según lo acordado por el consejo de administración la retribución actual podría incrementarse hasta un máximo de 1.100.000 euros por decisión del presidente del consejo de administración.

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 vicepresidente ejecutivo y del consejero delegado incluye también la prima correspondiente a un seguro de vida e invalidez, a cargo de la sociedad, con un coste máximo anual de 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 €.

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 CONSEJEROS EJECUTIVOS

Tienen derecho a percibir una retribución dineraria anual variable (bonus) que está condicionada a: (i) la consecución de los objetivos económicos asociados a los resultados anuales del Grupo Atresmedia (conforme a sus cuentas anuales consolidadas), (ii) al desempeño de sus deberes como consejeros y (iii) a la permanencia en su cargo hasta el final del ejercicio al que corresponde la retribución y durante un año adicional (con las excepciones que luego se indican, para los supuestos en los que el incumplimiento del compromiso de permanencia no es responsabilidad del consejero).

Su importe podrá ascender hasta un importe máximo del 88% de su retribución dineraria fija y la determinación de la cuantía se hace 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) En el caso de que la cifra de EBITDA del Grupo resultante de las cuentas anuales de la sociedad fuera inferior al 60% del presupuesto aprobado por el consejo de administración para el citado ejercicio, no procederá el pago de ningún importe en concepto de bonus.
- (ii) Si el EBITDA del Grupo resultante de las cuentas anuales de la sociedad fuera igual al 60% por ciento del presupuesto aprobado por el consejo para el citado ejercicio, el importe del bonus será equivalente al 40% de la retribución dineraria fija.
- (iii) Si el EBITDA del Grupo resultante de las cuentas anuales de la sociedad se situara entre el 60% y el 100% del presupuesto aprobado por el consejo para el citado ejercicio, el importe del bonus se calculará de forma proporcional, considerando que, (a) para un grado de cumplimiento del objetivo del 60% por ciento, el importe del bonus será equivalente al 40% de la retribución dineraria fija, y (b) para un grado de cumplimiento del objetivo del 100%, el importe del bonus será equivalente al 80% de la retribución dineraria fija.

(iv) Si el EBITDA del Grupo resultante de las cuentas anuales de la sociedad se situara entre el 100% y el 110% del presupuesto aprobado por el consejo para el citado ejercicio, no corresponderá cantidad adicional alguna en concepto de bonus respecto a lo previsto en el párrafo anterior, y, por tanto, el importe de éste será equivalente al 80% de la retribución dineraria fija.

(v) Si el EBITDA del Grupo resultante de las cuentas anuales de la sociedad se situara entre el 110% y el 130% del presupuesto aprobado por el consejo para el citado ejercicio, el importe del bonus será el equivalente al resultado de sumar (a) un 80% por ciento de la retribución dineraria fija, más (b) un importe de hasta un máximo de un 8% adicional de la retribución dineraria fija, que se calculará de forma proporcional y que empezará a computarse a partir de un grado de cumplimiento del objetivo del 110%. La totalidad del citado 8% por ciento se corresponderá con un grado de cumplimiento del objetivo del 130% por ciento.

(vi) Si el EBITDA del Grupo resultante de las cuentas anuales de la sociedad excediera el 130% del presupuesto aprobado por el consejo para el citado ejercicio, el importe del bonus será, en todo caso, una cantidad equivalente al 88% de la retribución dineraria fija. Las cifras de EBITDA que se tomarán en consideración a la hora de determinar los resultados de la sociedad para el cálculo del bonus serán las que aparezcan en las cuentas anuales (consolidadas y auditadas) del Grupo Atresmedia de cada ejercicio.

Se requiere para la consolidación del bonus:

a. Para el 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. Para el otro 50% por ciento, la permanencia del consejero en su cargo a 31 de diciembre del año siguiente al que sirva de referencia para el cálculo. Sin embargo, este porcentaje del bonus se considerará consolidado también en caso de: fallecimiento del consejero, invalidez o incapacidad para el ejercicio del cargo o extinción anticipada del contrato de prestación de servicios con la sociedad, en los supuestos que dan derecho al consejero a indemnización.

El pago del bonus se realizará en las siguientes fechas:

1. Para el 50% inicial en el primer trimestre del año siguiente al que haya servido de referencia para el cálculo del bonus, en el plazo de un mes tras la formulación por el consejo de administración de las cuentas anuales consolidadas que sirven de base para el cálculo del bonus; y tras la comprobación por la comisión de nombramientos y retribuciones del cumplimiento de los deberes de los consejeros por su cargo.
2. Para el 50% restante en el primer trimestre del segundo año posterior al que haya servido de referencia para el cálculo del bonus, salvo en los casos ya indicados, en los que se produciría su devengo y consolidación anticipadamente y sin haberse cumplido este requisito.

La comisión de nombramientos y retribuciones supervisa la idoneidad de los datos económicos utilizados para el cálculo de la retribución variable anual y el cumplimiento de los deberes y obligaciones inherentes al cargo de consejero y de las normas de gobierno corporativo de la sociedad. El 22 de junio de 2022 el consejo de administración, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, nombró al Sr. González vicepresidente ejecutivo y al Sr. Bardají consejero delegado. De acuerdo con los criterios expuestos y tomando como referencia sus respectivas retribuciones fijas para el cálculo de la retribución variable anual, el importe total correspondiente a 2022 podrá alcanzar un máximo de 335 miles de euros en el caso del presidente; en el caso del vicepresidente 809 miles de euros; y 613 miles de euros, en el caso del consejero delegado. El 50% consolidado de esta remuneración ha sido incluida en el apartado C.1 a) i) junto con el 50% de 2021 que se ha consolidado el 31 de diciembre de 2022, una vez cumplido el requisito de permanencia.

II.- RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los tres consejeros ejecutivos forman parte del colectivo de beneficiarios del Plan de retribución variable plurianual aprobado en la junta general ordinaria de accionistas del 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) Periodo 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 subtítulos 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.

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.

Las acciones se entregarán en la fecha de liquidación indicada y su entrega estará igualmente condicionada a la permanencia de los beneficiarios en el Grupo 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) entre la cotización el día de la aprobación del Plan por la junta general.

Las acciones que la sociedad entregue a cada Beneficiario serán las que le correspondan según su porcentaje de participación, siendo el número de acciones netas a entregar las que resulten después de aplicar y deducir el ingreso a cuenta por esta parte de la retribución. La sociedad podrá vender en el mercado el número suficiente de acciones asignadas a cada beneficiario para atender el ingreso a cuenta que fiscalmente corresponda, entregando el resto.

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

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.

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 también 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 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 otras obligaciones asumidas por su pertenencia al Grupo 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, es una garantía añadida a la sociedad para poder verificar los datos necesarios 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. Al presidente le corresponde el 18% de la cuantía que finalmente se distribuya en ejecución de este plan; al vicepresidente y el consejero delegado el 21 %.

Según los resultados económicos del ejercicio 2022 la estimación de las cantidades atribuibles a este ejercicio, siempre que se logren los demás objetivos y se cumpla el requisito de permanencia, es la siguiente: Sr. Creuheras 984 miles de €; Sr. González 1.148 miles de € y Sr. Bardají 1.148 miles de €. Por otra parte, las cantidades garantizadas por haberse alcanzado el objetivo económico en 2021 y 2022 son: Sr. Creuheras 1.435 miles de €; Sr. González 1.674 miles de € y Sr. Bardají 1.674 miles de €.

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 en la política de remuneraciones vigente no existe ningún tipo de compromiso de pago o de indemnización para los supuestos a los que se refiere este epígrafe. No obstante, la nueva política que está previsto aprobar en la junta general ordinaria de 2023 incluirá una equiparación del presidente con el resto de los consejeros ejecutivos en lo referido a los supuestos y cuantías de la indemnización que le corresponde por la finalización de su contrato profesional, que se exponen más adelante.

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.

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en los casos del vicepresidente ejecutivo y del consejero delegado (en adelante, en este apartado, denominados los consejeros ejecutivos), sus contratos incluyen los siguientes pagos e indemnizaciones:

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

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

La aplicación o no aplicación de este pacto de no competencia y por tanto el abono de la remuneración prevista depende exclusivamente de la sociedad y de su apreciación sobre la concurrencia o no, 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 de naturaleza variable anual percibida en los últimos veinticuatro (24) meses).

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

Actualmente, 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 e incluyen el régimen indemnizatorio que ya se ha descrito. Con la modificación prevista en la política de remuneraciones el contrato del presidente será equiparable en sus condiciones al de los otros consejeros ejecutivos.

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 2022 (y está previsto que los continúe prestando en 2023 y 2024) servicios regulares de asesoría, distintos por tanto de la dedicación propia de su cargo de administrador. El importe de los honorarios en 2022 por este concepto fue de 632 miles de euros y con la renovación de su contrato se mantendrá la misma contraprestación anual, actualizada con el IPC aplicable.

Ningún otro consejero ha prestado en 2022 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 2023.

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 proponer al consejo de administración la nueva política de remuneraciones de los consejeros de la sociedad, que sería continuista con lo que ahora está vigente, con los siguientes cambios destacables:

1. Regulación específica de la retribución del vicepresidente del consejo de administración ya que en la política actual este cargo no estaba designado.
2. Modificación de la retribución fija y de las dietas de asistencia de los consejeros externos por su pertenencia al consejo de administración.
3. Modificación de las dietas de asistencia que corresponden a los consejeros externos que son miembros de la comisión de auditoría y control y de la comisión de nombramientos y retribuciones.
4. Equiparación del presidente al resto de los consejeros ejecutivos en cuanto al régimen indemnizatorio aplicable en caso de finalización de su relación profesional con la sociedad.
5. Incorporar supuestos adicionales que sean equiparables al fallecimiento del consejero para el devengo anticipado y la liquidación del 50% de la retribución variable anual que está vinculada a la permanencia del consejero.
6. Añadir una retribución variable a largo plazo que estará asociada con el rendimiento de nuevos negocios y destinada a los consejeros ejecutivos y a un grupo reducido de altos directivos. Se vinculará con la obtención de beneficios para el Grupo Atresmedia que procedan de nuevas inversiones y proporcionen vías adicionales de resultados al grupo, manteniendo el alineamiento de la retribución de los consejeros con el retorno de la inversión para los accionistas mediante un factor de retribución variable cuya base de cálculo son los dividendos distribuidos.

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 2022 supuso un respaldo muy mayoritario por parte de los accionistas que estaban presentes o representados en la junta general ordinaria, celebrada el 27 de abril de 2022, en primera convocatoria. En concreto, votó a favor de este informe anual de remuneraciones el 99,701% del capital social presente o representado en la junta general; votó en contra un 0,225% del capital social presente o representado en esa reunión; y, por último, se abstuvo el 0,074%. Como ya se ha indicado antes, la actual política de remuneraciones vencería al finalizar el ejercicio y está previsto proponer a la junta general que la nueva política esté vigente desde el momento de su aprobación, en la reunión de 2023, y para los tres años siguientes. También se ha expuesto ya que esta nueva política de remuneraciones será en gran medida equiparable a la actual, cuya aplicación (recogida en el informe anual de remuneraciones) ha tenido un amplio respaldo por parte de los accionistas.

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 2022 la política de remuneraciones de Atresmedia se ha aplicado sin novedades destacables, sin perjuicio de los cambios en los cargos del consejo de administración, que fueron decididos en su reunión del 22 de junio de 2022 y que dieron lugar a: (i) el nombramiento de un vicepresidente ejecutivo del consejo de administración (un cargo previsto en los estatutos sociales que en ese momento no existía, para el que fue designado el que hasta entonces era consejero delegado); y (ii) al nombramiento de un nuevo consejero delegado, con la consiguiente desaparición del cargo de consejero director general de televisión que era el que ocupaba previamente. Las condiciones retributivas del vicepresidente y del consejero delegado designados en junio de 2022 están dentro de los rangos establecidos en la política vigente de remuneraciones de los administradores. El consejo de administración delegó en su presidente la posibilidad de incrementar la retribución del consejero delegado hasta el máximo establecido en la política de remuneraciones para este cargo. Los porcentajes de participación en el plan de retribución variable a largo plazo se han reasignado entre ambos cargos, teniendo en cuenta el momento en el que se han producido los cambios en sus cargos (en el punto medio del periodo de vigencia del plan) y equiparando esos porcentajes, sin que haya diferencia con el total porcentual que ya tenían asignado antes conjuntamente. No se ha considerado necesaria la participación de asesores externos para la aplicación de la política. 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 2022 verificó que para el ejercicio 2021 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 por el consejo de administración 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 2022. 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. Este mismo procedimiento de supervisión y control se realizará en el ejercicio 2023 en relación con las retribuciones de 2022.

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 2022. A raíz del nombramiento del vicepresidente ejecutivo y puesto que el cargo no estaba específicamente regulado en la política de remuneraciones

vigente se aplicó el mismo modelo de retribución de los consejeros ejecutivos, con una retribución fija acorde con la responsabilidad inherente al cargo y equiparable con la cuantía que la política de remuneraciones asigna a los otros consejeros ejecutivos, manteniendo también el mismo modelo de retribución variable anual.

Como ya se ha indicado con anterioridad a raíz de esos nombramientos el consejo de administración decidió modificar los porcentajes que inicialmente se habían asignado a ambos consejeros en sus cargos anteriores (el 25% y el 17%) para la distribución del plan de retribución a largo plazo vigente, de modo que fuera igual para ambos (el 21%) sin que por tanto se haya cambiado el total que representan conjuntamente.

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

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

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

El cálculo de la remuneración variable dineraria anual de los consejeros ejecutivos está vinculado al cumplimiento del objetivo de EBITDA del ejercicio y de sus obligaciones de buen gobierno como consejeros. Por tanto, queda alineado con los intereses de los accionistas, sin posibilidad de exposición a riesgos excesivos que requieran medidas adicionales 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. La posibilidad de que esa retribución variable se vea afectada negativamente por el incumplimiento por el consejero de los deberes de su cargo refuerza su vinculación con la reputación de la sociedad y con la eficacia de su modelo de gobierno corporativo.

La incorporación al sistema de retribución variable a largo plazo de objetivos relacionados con expectativas futuras de rentabilidad, diversificación de fuentes de ingresos y cumplimiento de objetivos ESG, junto con el pago de una parte de la retribución en acciones propias, implica un incremento añadido 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 incluye la necesidad de permanencia del consejero ejecutivo para su consolidación. Todo ello con las excepciones que ya se han indicado anteriormente, en las que no es exigible la permanencia.

La propuesta de retribución variable a largo plazo asociada con el rendimiento de nuevos negocios que den lugar a una mayor retribución al accionista mediante el pago de dividendo supone un incentivo para la búsqueda de oportunidades de diversificación de negocios en un entorno muy competitivo, en el que se producen cambios radicales en las pautas de consumo de productos audiovisuales. Desde el punto de vista del riesgo asociado deberán incluirse mecanismos de control internos y la intervención de los órganos colegiados especializados (sobre todo, la comisión de auditoría y control) junto con limitaciones que protejan la estructura financiera del grupo, su deuda, financiación externa, etc.

También, como medida de contrapeso y para asegurar un enfoque largoplacista en la toma de decisiones, la sociedad dispone de un protocolo interno que regula la intervención de la comisión delegada en asuntos concretos que por su naturaleza, cuantía o riesgo sean de especial relevancia para el Grupo Atresmedia. El ámbito de actuación en esos casos singulares incluye negocios y materias que se consideran excepcionales para la sociedad, en las que la comisión delegada está llamada a actuar ex ante, 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. 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.

Un elemento de cobertura natural frente a posibles asunciones de riesgos excesivos por parte del equipo gestor lo constituye la propia estructura accionaria 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 de 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.

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.

En el ejercicio 2022 el Consejo de Administración ha estudiado los conflictos de interés que se han planteado, de muy escasa cuantía y relevancia, pronunciándose a favor de la dispensa puesto que no suponían perjuicio para el grupo. 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 2022 se ha mantenido 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 informan 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 2022 por los consejeros ejecutivos ha sido conforme con la política de remuneraciones vigente, ajustándose a los criterios y cuantías que en ella se establecen, tanto en los conceptos fijos como en los variables.

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

Adicionalmente, la retribución variable a largo plazo de los consejeros también es coherente con este objetivo de rendimiento a largo plazo de la sociedad puesto que está igualmente relacionada con la obtención del EBITDA previsto para sucesivos ejercicios, incluyendo además la diversificación de negocio orientada a obtener ingresos que sean complementarias a la publicidad, el cumplimiento de objetivos en materias de buen gobierno, sociales y medioambientales y la permanencia de los consejeros en sus cargos, que contribuye a la continuidad y la estabilidad en la gestión.

En concreto, la retribución percibida por los consejeros ejecutivos según los criterios y las métricas establecidos en la política de remuneraciones han sido las siguientes.

I.- PRESIDENTE EJECUTIVO

Retribución fija por importe de 410.000 €;

Retribución en especie (seguro de vida) por importe de 12.858 €.

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 fue abonada en el primer trimestre de 2022, tras cumplirse el requisito de permanencia.

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

II.- VICEPRESIDENTE EJECUTIVO

Retribución dineraria fija por importe total de 985.111 € en 2022 que incluye la parte proporcional a la retribución de 880.000 € anuales desde la fecha de su nombramiento como vicepresidente, manteniendo hasta entonces la correspondiente a su cargo anterior como consejero delegado, de 1.100.000 €.

Retribución en especie (seguros de vida y salud), por importe de 22.194 €.

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 fue abonada en el primer trimestre de 2022, tras cumplirse el requisito de permanencia.

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

III.- CONSEJERO DELEGADO

Retribución dineraria fija por importe de 754.444 € que incluye la parte proporcional a la retribución de 850.000 € anuales desde la fecha de su nombramiento como consejero delegado, manteniendo hasta entonces la correspondiente a su anterior cargo, que era de 650.000 €.

Retribución en especie (seguros de vida y salud) por importe de 9.906 €

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 fue abonada en el primer trimestre de 2022, tras cumplirse el requisito de permanencia.

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

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	164.399.151	72,83

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	370.132	0,23
Votos a favor	163.907.024	99,70
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	121.995	0,07

Observaciones

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

Los componentes fijos devengados por los consejeros externos por el desempeño de sus funciones (excluyendo por tanto la realización de cualquier actividad que no sea inherente al cargo de consejero) en este ejercicio 2022 no han variado con respecto a los 16 años anteriores (desde abril de 2006).

Se mantiene el mismo sistema de remuneración, que está integrado por una retribución fija por la pertenencia a dos de los órganos de administración (consejo de administración y comisión delegada) y dietas de asistencia a las reuniones del consejo y de las comisiones, 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 2022 se han celebrado once reuniones ordinarias de la comisión delegada y del consejo de administración; cinco reuniones de la comisión de auditoría y control y seis reuniones de la comisión de nombramientos y retribuciones.

Como ya se ha indicado anteriormente en la revisión en curso de la política de remuneraciones es probable que se modifiquen algunas de estas cuantías.

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 2022 los sueldos correspondientes a los tres consejeros ejecutivos se han determinado según lo establecido en la vigente política de remuneraciones y en sus respectivos contratos de prestación de servicios, con las modificaciones y nuevos contratos inherentes a los nombramientos del consejo de administración celebrado en el mes de junio referidos al vicepresidente ejecutivo y al consejero delegado que ya se han explicado en este informe (Ver apartado B.3)

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 retribución variable plurianual se describe en detalle en este informe e incluye a los consejeros ejecutivos como beneficiarios. Su vigencia comenzó 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, será necesario cumplir también un requisito de permanencia en el cargo del consejero hasta el 28 de abril de 2025. 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.

Según los datos recogidos en las cuentas del año 2022, formuladas por el consejo de administración, debe aplicarse esta previsión del plan porque en 2021 y 2022 se ha superado el mencionado 90% del EBITDA objetivo y hay por tanto una retribución mínima asegurada equivalente a un 49% del conjunto del plan, siempre que además se hayan cumplido el resto de las condiciones en su fecha de liquidación.

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

En el ejercicio 2022 se ha aplicado 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 2020 y 2021 que se utilizaron para la determinación de la retribución variable ordinaria liquidada en 2022 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 2022 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 2022 se han modificado los contratos correspondientes a los dos consejeros ejecutivos que han cambiado sus cargos, esto es don Silvio González y don Javier Bardají, por acuerdo del consejo de administración de la sociedad celebrado el 22 de junio de 2022. Los nuevos contratos mantienen la misma estructura y el contenido que los anteriores con las adaptaciones imprescindibles en cuanto a funciones y retribución.

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 contratos de prestación de servicios, que ya se han explicado en este informe. Los consejeros externos perciben la retribución establecida, en forma dietas de asistencia y retribución fija, que también se ha descrito. 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 vicepresidente y 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).

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 2022
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MARCO DRAGO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña PATRICIA ESTANY PUIG	Consejero Coordinador	Desde 02/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ROSA MARÍA LLEAL TOST	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ELMAR HEGGEN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 01/12/2022
Doña MÓNICA RIBÉ SALAT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña BEATRIZ ROGER TORRES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don NICOLAS DE TAVERNOST	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT				410	348				758	691
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO				985	889				1.874	1.854
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO				754	593				1.347	1.095
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	25	34						632	691	642
Don MARCO DRAGO	25	43	50						118	125
Doña PATRICIA ESTANY PUIG	25	50	50						125	125
Doña CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	25	32							57	53
Doña ROSA MARÍA LLEAL TOST	25	44							69	39
Doña ELMAR HEGGEN	25	24							49	53
Doña MÓNICA RIBÉ SALAT	25	44							69	63
Doña BEATRIZ ROGER TORRES	25	44							69	39
Don NICOLAS DE TAVERNOST	25	48	50						123	126

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	Seguros vida	13
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	Seguros salud/vida	22
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	Seguros salud/vida	10

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 2022	Total ejercicio 2021
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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	758			13	771						771
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	1.874			22	1.896						1.896
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	1.347			10	1.357						1.357
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	691				691						691
Don MARCO DRAGO	118				118						118
Doña PATRICIA ESTANY PUIG	125				125						125
Doña CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	57				57						57
Doña ROSA MARÍA LLEAL TOST	69				69						69
Doña ELMAR HEGGEN	49				49						49
Doña MÓNICA RIBÉ SALAT	69				69						69

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Doña BEATRIZ ROGER TORRES	69				69						69
Don NICOLAS DE TAVERNOST	123				123						123
TOTAL	5.349			45	5.394						5.394

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 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ CREUHERAS MARGENAT	771	9,67	703	13,94	617	10,18	560	6,26	527
Don SILVIO GONZÁLEZ MORENO	1.896	1,12	1.875	3,14	1.818	-4,87	1.911	1,00	1.892

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Don JAVIER BARDAJÍ HERNANDO	1.357	22,92	1.104	2,99	1.072	56,04	687	-	0
Consejeros externos									
Don MAURICIO CASALS ALDAMA	691	7,63	642	85,01	347	-46,28	646	1,41	637
Don MARCO DRAGO	118	-5,60	125	17,92	106	-11,67	120	0,00	120
Doña PATRICIA ESTANY PUIG	125	0,00	125	13,64	110	-12,00	125	-1,57	127
Doña CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIZ	57	7,55	53	1,92	52	-5,45	55	77,42	31
Doña ROSA MARÍA LLEAL TOST	69	76,92	39	-	0	-	0	-	0
Doña ELMAR HEGGEN	49	-7,55	53	10,42	48	45,45	33	-15,38	39
Doña MÓNICA RIBÉ SALAT	69	9,52	63	8,62	58	-7,94	63	3,28	61
Doña BEATRIZ ROGER TORRES	69	76,92	39	-	0	-	0	-	0
Don NICOLAS DE TAVERNOST	123	-2,38	126	10,53	114	-0,87	115	-7,26	124
Resultados consolidados de la sociedad									
	150.394	-2,04	153.524	354,54	33.776	-78,46	156.794	0,18	156.511
Remuneración media de los empleados									
	67	4,69	64	-18,99	79	23,44	64	-1,54	65

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

No hay ningún aspecto en materia de retribuciones de los consejeros que no se haya recogido en este informe.

El informe recoge información sobre las previsiones para la nueva política de remuneraciones de la sociedad que debe aprobarse en la junta general ordinaria del año 2023. No obstante, el texto definitivo de la propuesta de acuerdo del consejo a la junta general de accionistas todavía no ha sido adoptado y por tanto podría haber modificaciones.

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

22/02/2023

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

- Si
 No