



A LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES

De conformidad con lo establecido en el artículo 227 de la Ley del Mercado de Valores, Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. (Atresmedia Corporación) comunica la siguiente

INFORMACIÓN RELEVANTE

La Junta General Ordinaria de Accionistas de Atresmedia Corporación, en su reunión celebrada ayer, 28 de abril de 2021, en primera convocatoria, ha adoptado los siguientes

ACUERDOS

Acuerdos relativos al punto 1 del orden del día

Cuentas anuales, informes de gestión, aplicación del resultado y gestión social, todo ello referido al ejercicio 2020.

1.1. Aprobación de las cuentas anuales y del informe de gestión individuales de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A., así como de sus cuentas anuales e informe de gestión consolidados, correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2020.

Aprobar, en los términos que se recogen en la documentación legal, las cuentas anuales y el informe de gestión individuales de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. así como las cuentas anuales e informe de gestión consolidados, correspondientes al ejercicio de 2020, tal y como han sido formuladas por el Consejo de Administración.

1.2. Aprobación del estado de información no financiera a 31 de diciembre de 2020, que forma parte del informe de gestión consolidado.

Aprobar el estado de información no financiera a 31 de diciembre de 2020, que forma parte del informe de gestión consolidado.

1.3. Aprobación de la aplicación del resultado del ejercicio 2020.

Aprobar la propuesta de aplicación del resultado del ejercicio 2020 que, teniendo en cuenta que los resultados netos, después de realizar la provisión para el impuesto de sociedades correspondiente a este ejercicio, ascienden a 35.647 miles de euros de beneficio se destinan a "Reservas voluntarias".

1.4. Aprobación de la gestión del Consejo de Administración durante el ejercicio 2020.

Aprobar la gestión desarrollada por el Consejo de Administración en el ejercicio 2020.

Acuerdo relativo al punto 2 del orden del día

Reelección de KPMG Auditores, S.L. como auditor de cuentas externo de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. y de su grupo consolidado de sociedades para el ejercicio 2021.

Reelegir a la firma KPMG Auditores S.L. como auditor externo para la verificación de las cuentas anuales de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. y de su grupo consolidado de sociedades para el ejercicio 2021.

Acuerdos relativos al punto 3 del orden del día

Nombramiento de consejeras independientes.

3.1. Nombramiento como consejera de la Sociedad de doña Rosa María Lleal Tost.

Nombramiento de doña Rosa María Lleal Tost como consejera de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A., con la categoría de consejera independiente y por el plazo de cuatro años establecido en los Estatutos Sociales.



3.2. Nombramiento como consejera de la Sociedad de doña Beatriz Roger Torres

Nombramiento de doña Beatriz Roger Torres como consejera de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A., con la categoría de consejera independiente y por el plazo de cuatro años establecido en los Estatutos Sociales.

Las nuevas consejeras cubren las vacantes existentes en el Consejo de Administración tras las dimisiones presentadas con efectos el 28 de abril de 2021 por doña María Entrecanales Franco y doña Aurora Catá, siendo la causa de su dimisión el desempeño del cargo durante el plazo máximo de doce años establecido por la normativa vigente para su consideración como consejeras independientes.

Acuerdos relativos al punto 4 del orden del día

Remuneración de consejeros y directivos.

4.1. Plan de retribución variable a largo plazo con entrega de acciones dirigido a consejeros ejecutivos y directivos del Grupo Atresmedia.

*Aprobar un Plan de Retribución a largo plazo con entrega de acciones dirigido a consejeros ejecutivos y directivos en los términos que se recogen en el informe que se adjunta como **ANEXO 1**, que ha sido aprobado por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y que forma parte del acuerdo todos los efectos.*

4.2. Política de Remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2021-2023.

*Aprobar la Política de Remuneraciones de los consejeros de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. (la "Política de Remuneraciones") para los ejercicios 2021 a 2023, en los términos propuestos en el informe que se adjunta como **ANEXO 2** que ha sido aprobado por el Consejo de Administración, asumiendo como propio el informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobando por tanto la Política de Remuneraciones (adjunta a dicho informe) que forma parte de este acuerdo a todos los efectos.*

Acuerdo relativo al punto 5 del orden del día

Delegación de facultades para formalizar, interpretar, subsanar y ejecutar los acuerdos adoptados por la Junta General, así como para sustituir las facultades que el Consejo de Administración reciba de la Junta.

Facultar en los más amplios términos al Consejo de Administración de la Sociedad, con expresas facultades de sustitución, con carácter solidario, en el Presidente del Consejo de Administración, el Consejero Delegado, el Secretario y la Vicesecretaria del Consejo de Administración para que el propio Consejo de Administración o cualesquiera de ellos, indistintamente, puedan realizar cuantos actos sean procedentes en relación con la formalización, interpretación, subsanación y completa ejecución de los acuerdos adoptados en esta Junta General.

Acuerdo relativo al punto 6 del orden del día

Votación consultiva del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2020.

Votar, con carácter consultivo, el Informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. correspondiente al ejercicio 2020.

En Madrid, a 29 de abril de 2021



ANEXO 1

INFORME JUSTIFICATIVO QUE ACOMPAÑA A LA PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. PARA LA APROBACIÓN DE UN PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO DIRIGIDO A CONSEJEROS EJECUTIVOS Y DIRECTIVOS DEL GRUPO ATRESMEDIA

Justificación de la propuesta relativa al punto 4.1 del Orden del día

Este informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 24 de marzo de 2021, y acompañará a la propuesta de acuerdo de aprobación de un Plan de Retribución a largo plazo con entrega de acciones dirigido a consejeros ejecutivos y directivos (el "**Plan de Retribución**" o el "**Plan**") que será sometida a la aprobación de la junta general ordinaria de accionistas cuya celebración está prevista para el día 28 de abril de 2021, en primera convocatoria, en cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 529 *quindecies* apartado 3 g) del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "Ley de Sociedades de Capital") y por los artículos 25 y 31 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elevado al Consejo de Administración la propuesta de adopción por la Sociedad del Plan de Retribución, al considerar que permite atender a los siguientes objetivos:

- (a) Alinear la retribución de los consejeros ejecutivos y determinados directivos con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su grupo consolidado. Para ello, se han fijado unos criterios de rendimiento financiero y no financiero claros, completos y variados, y se ha establecido la liquidación parcial del Plan de Retribución en acciones de la Sociedad, buscando potenciar la rentabilidad y diversificación del negocio, así como el cumplimiento de objetivos de sostenibilidad (ESG).
- (b) Introducir fórmulas competitivas con el mercado en términos de retribución variable e incentivos a largo plazo con el objetivo de retener y motivar a los miembros clave del equipo directivo.
- (c) Reforzar el compromiso y la motivación de los consejeros ejecutivos y de los miembros clave del equipo directivo, fomentando, a cambio, la generación de valor a largo plazo para el accionista por encima de sus expectativas.
- (d) Proporcionar las garantías y cautelas necesarias en cuanto a la corrección de los abonos de la retribución variable, estableciendo la cautela de dejar transcurrir un periodo de tiempo prudente antes del abono, para realizar una comprobación suficiente del efectivo cumplimiento de los objetivos fijados, así como una cláusula de reembolso (*clawback*).

Todo lo anterior permite apreciar que la implementación del Plan de Retribución aportará importantes ventajas al Grupo Atresmedia en términos de motivación, compromiso y retención de los Beneficiarios.

El Consejo de Administración comparte esta valoración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre las ventajas de la aprobación del Plan, por lo que propone a la Junta General de accionistas:

"4.1 Aprobar un Plan de Retribución a largo plazo con entrega de acciones dirigido a consejeros ejecutivos y directivos en los términos que se recogen en el informe que se adjunta como **Anexo, que ha sido aprobado por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y que forma parte del acuerdo todos los efectos."**



Anexo

Descripción del Plan de Retribución variable a largo plazo con entrega de acciones dirigido a consejeros ejecutivos y directivos (Plan de Retribución)

El Plan de Retribución se configura como un incentivo variable a largo plazo (*long term incentive plan*) 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) **Naturaleza de los beneficios y carácter no consolidable.** Los Beneficiarios tendrán derecho a obtener una cantidad cuyo importe dependerá de la consecución de los objetivos financieros y no financieros descritos en el Plan de Retribución, así como del cumplimiento del requisito de permanencia. Este importe se desembolsará en metálico y en acciones de la Sociedad en la proporción descrita en el Plan de Retribución.

No se considerarán derechos consolidables de los Beneficiarios la atribución del derecho a recibir los importes previstos en el Plan de Retribución, la distribución de dichos importes, ni las prestaciones a favor de los Beneficiarios adicionales a las anteriores que están establecidas o se derivan, en su caso, del Plan de Retribución.

- (c) **Plazo de duración.** El Plan de Retribución inicia su vigencia con su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas, prevista para 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.
- (d) **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.



Este objetivo será calculado de conformidad con la siguiente escala de cumplimiento (para valores entre intervalos se realizará interpolación lineal):

Primer Objetivo: Rentabilidad	
<i>Rendimiento (% del Objetivo EBITDA)</i>	<i>Cumplimiento (% Cumplimiento Objetivo)</i>
>100%	100%
=100%	100%
=90%	75%
<90%	0%

Si en los tres ejercicios mencionados se produjera un aumento en el perímetro del Grupo Atresmedia como consecuencia de la adquisición o incorporación de una nueva sociedad durante el periodo de consecución del Plan de Retribución, para el cálculo de este objetivo se incorporará solamente la diferencia acumulada, positiva o negativa, entre el EBITDA realmente obtenido y el que figure en el plan de negocios base de la adquisición. Esta diferencia se computará desde la fecha de incorporación al perímetro hasta el 31 de diciembre de 2023, fecha final del período de consecución del objetivo. Si se produjera una reducción del perímetro por la venta de alguna de las sociedades del Grupo se ajustará el EBITDA objetivo por el importe previsto de aportación al EBITDA objetivo del Grupo Atresmedia desde la fecha de transmisión hasta el final del período de consecución.

- 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 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 devengarán el derecho a percibir, en todo caso, la parte del incentivo prevista en el Plan, sujeto, en todo caso, al cumplimiento del requisito de permanencia.



Así, 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 el Grupo Atresmedia y sus grupos de interés.

- (e) **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.
- (f) **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 devengar 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.

- (g) **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, será el importe correspondiente al 10% de la media del EBITDA real para los años 2021, 2022 y 2023.

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

- (h) **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 necesario para la ejecución del Plan de Retribución por el cumplimiento máximo de objetivos.

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

Las acciones que la Sociedad entregue a cada Beneficiario serán las que le



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

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

- (i) **Finalización de la relación mercantil o laboral de los Beneficiarios.** En el supuesto de que el Beneficiario extinga o suspenda su relación mercantil o laboral con el Grupo Atresmedia por causas no imputables al Beneficiario (*good leaver*), el Beneficiario tendrá derecho al cobro de la parte proporcional del Plan de Retribución ya devengada, en función de la fecha de extinción o suspensión de su relación.

Esto sucedería en el caso de:

- a) Incapacidad temporal del Beneficiario reconocida por el organismo público de salud competente.
- b) Maternidad, riesgo durante el embarazo, o adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis (6) años, cuando se trate de situaciones reconocidas por el organismo público de salud competente, en su caso.
- c) Incapacidad permanente total, permanente absoluta o gran invalidez, reconocida por el organismo público de salud competente al efecto, o por sentencia judicial firme, que dé lugar a la extinción de la relación laboral con el Grupo Atresmedia.
- d) Jubilación o prejubilación voluntaria o a instancia de la empresa del Grupo Atresmedia para la que preste sus servicios, bien de forma individual bien ligada a un expediente de regulación de empleo.
- e) Desistimiento unilateral del Grupo Atresmedia, o despido disciplinario declarado o reconocido improcedente mediante sentencia judicial firme o mediante acuerdo alcanzado en conciliación judicial o extrajudicial ante los órganos competentes en cada caso.
- f) Fallecimiento.
- g) Excedencias especiales concedidas por interés del Grupo Atresmedia para cubrir un puesto directivo en empresas que no formen parte del perímetro de Atresmedia Corporación o de su Grupo a cuyos directivos se extiende el Plan de Retribución.



- h) Cambio de control en la sociedad del Grupo Atresmedia a la que el Beneficiario presta sus servicios. En este sentido:

Si la decisión de terminar la relación laboral o mercantil es de la sociedad del Grupo Atresmedia el Beneficiario tendrá derecho a percibir la totalidad de la retribución que le corresponda conforme al Plan de Retribución tras su conclusión.

Si la decisión de terminar la relación mercantil es del Beneficiario, por estar esta circunstancia prevista en su contrato, este tendrá derecho a percibir, a prorrata, la retribución que le correspondiese durante el tiempo que el Beneficiario prestó servicios a la sociedad del Grupo Atresmedia, calculándose conforme al importe total devengado tras la conclusión del periodo de consecución.

- i) No renovación del nombramiento como consejero por la Junta General de Accionistas a la conclusión del plazo de duración del cargo.

En el supuesto de que finalice la relación mercantil o laboral del Beneficiario con el Grupo Atresmedia por un motivo distinto a los anteriores, será considerado como una causa imputable al Beneficiario (*bad leaver*), por lo que no tendrá derecho al cobro de ninguna cantidad conforme al Plan de Retribución. A título enunciativo, pero no limitativo, se consideran causas imputables al Beneficiario (*bad leaver*):

- a) Cese voluntario del Beneficiario de su cargo.
- b) Despido disciplinario procedente, declarado o reconocido judicialmente o no impugnado.
- c) Cualquier otra resolución o terminación por Atresmedia Corporación o la correspondiente sociedad del Grupo Atresmedia de la relación jurídica en virtud del cual el Beneficiario preste sus servicios, ya sea de carácter mercantil o laboral con justa causa.



ANEXO 2

INFORME JUSTIFICATIVO QUE ACOMPAÑA A LA PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2021-2023**Justificación de la propuesta relativa al punto 4.2 del Orden del día**

Este informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 24 de marzo de 2021, y acompañará a la propuesta de acuerdo de aprobación de la Política de remuneraciones de los consejeros, que será sometida a la aprobación de la Junta general ordinaria de accionistas cuya celebración está prevista para el día 28 de abril de 2021, en primera convocatoria, en cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 529 *quindecies* apartado 3 g) y 529 *novodecies* del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

A estos efectos, el Consejo de Administración hace suyo el informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y propone a la Junta:

*"4.2. Aprobar la Política de Remuneraciones de los consejeros de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. (la "Política de Remuneraciones") para los ejercicios 2021 a 2023, en los términos propuestos en el informe que se adjunta como **Anexo** que ha sido aprobado por el Consejo de Administración, asumiendo como propio el informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobando por tanto la Política de Remuneraciones (adjunta a dicho informe) que forma parte de este acuerdo a todos los efectos."*



Anexo

INFORME JUSTIFICATIVO FORMULADO POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2021-2023

1. Objeto del Informe

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. ("**Atresmedia Corporación**" o la "**Sociedad**") formula el presente informe (el "**Informe**") sobre la nueva política de remuneraciones de los consejeros, en cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 529 *quindecies* apartado 3 g) y 529 *novodecies* del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "**Ley de Sociedades de Capital**"), por el artículo 45 de los Estatutos Sociales y por los artículos 25 y 31 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

En cumplimiento de dichos preceptos legales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha procedido a elaborar este Informe para su elevación al pleno del Consejo de Administración.

Esta nueva política de remuneraciones (la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**"), que se refiere a los ejercicios 2021 a 2023, ambos inclusive, será sometida a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad del ejercicio 2021. En caso de ser aprobada, dejará sin efecto la política de remuneraciones para los ejercicios 2019 a 2021, ambos inclusive, que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad el 24 de abril de 2019.

2. Motivos para la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elevado al Consejo de Administración su propuesta para la aprobación de un Plan de Retribución variable a largo plazo con entrega de acciones, destinado a los consejeros ejecutivos y a un grupo de directivos del Grupo Atresmedia Corporación (el "**Plan de Retribución**" o el "**Plan**"), que se refiere al cumplimiento de determinados objetivos financieros y no financieros.

En este sentido, habida cuenta de la inclusión entre los beneficiarios de este Plan de retribución variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos de Atresmedia Corporación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones para cumplir con la normativa aplicable e incluir el citado Plan entre los componentes de la remuneración de los consejeros ejecutivos.

Además, se ha tratado de incorporar a la Política de Remuneraciones las principales novedades normativas que podrían afectar a su contenido y que está previsto entren en vigor en 2021, así como las más recientes prácticas de mercado y recomendaciones de buen gobierno en materia de retribución.

Finalmente, en la nueva Política se equipara al Presidente Ejecutivo con el resto de los consejeros ejecutivos respecto al pago de una prima por un seguro de vida, retribución en especie que debe estar prevista, como los demás componentes de su retribución, en la Política aprobada por la Junta general de accionistas.

La política de remuneraciones que ahora está en vigor afecta al ejercicio 2021. Sin embargo, en lugar de modificar la política para este año y aprobar, en 2022, una



nueva política para los siguientes tres años, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera más conveniente proponer ahora la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones para el periodo 2021-2023. La nueva Política de Remuneraciones es aprobada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a efectos de su valoración posterior por el Consejo de Administración, con el fin de que este, en caso de aprobarla, la someta a su vez a votación por la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad.

3. Descripción del contenido de la nueva Política de Remuneraciones

Con carácter general, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado oportuno mantener las líneas básicas de la actual política de remuneraciones.

Los aspectos novedosos de la Política de Remuneraciones, que se exponen a continuación, están motivados por: (i) la aprobación de un Plan de Retribución variable a largo plazo con pago en efectivo y mediante entrega de acciones para consejeros y directivos, (ii) la adaptación de la Política a las novedades normativas, recomendaciones de buen gobierno corporativo y mejores prácticas en materia de retribución y (iii) la equiparación del Presidente Ejecutivo con el resto de los consejeros ejecutivos respecto al pago de una prima por un seguro de vida.

(i) Aprobación de un nuevo Plan de Retribución variable a largo plazo

En primer lugar, como consecuencia de la aprobación del Plan de Retribución variable a largo plazo con pago en efectivo y mediante entrega de acciones, dirigido a los consejeros ejecutivos y determinados directivos, se incluirá en la nueva Política de Remuneraciones un apartado específico, denominado "Plan de retribución variable plurianual", que contendrá todos los aspectos esenciales del mismo, de acuerdo con los términos que se someterán a la consideración de la Junta General ordinaria de accionistas, que se resumen a continuación:

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, prevista para 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 subtitulación en la programación y (iv) la calificación obtenida por el Grupo Atresmedia en el Informe "Carbon Disclosure Project". Este tercer objetivo pondera un 5% sobre el total.*
- Sin perjuicio del carácter plurianual del Plan de Retribución, si durante 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 devengarán el derecho a percibir, en todo caso, la parte del incentivo prevista en el Plan, sujeto, en todo caso, al cumplimiento del requisito de permanencia.*
- Así, 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 el Grupo Atresmedia 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 devengar 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.*

Se hace constar que el importe máximo de la retribución a devengar conforme al Plan de Retribución ascenderá a VEINTE MILLONES DE EUROS (20.000.000.- €).

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

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

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

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

(ii) Adaptación a las novedades normativas, recomendaciones de buen gobierno corporativo y mejores prácticas en materia de retribución

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado las principales novedades normativas que está previsto entren en vigor en 2021, especialmente en el marco del proyecto de ley de reforma de la Ley de Sociedades de Capital, así como las más recientes prácticas de mercado y recomendaciones en materia de retribución, tanto a nivel nacional como internacional, lo que ha resultado en una nueva Política que será sometida a aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas.



(iii) Prima por seguro de vida

Finalmente, se propone incorporar una retribución en especie que corresponderá al Presidente Ejecutivo. Se trata del pago de una prima por un seguro de vida por una cantidad máxima anual de hasta QUINCE MIL EUROS (15.000.-€) en condiciones equivalentes al resto de consejeros ejecutivos.

4. Conclusiones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que esta propuesta de Política de Remuneraciones cumple con los requisitos legales establecidos en la normativa aplicable y con lo dispuesto tanto en los Estatutos Sociales de la Sociedad como en el Reglamento del Consejo de Administración.

A la vista de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera justificada la sustitución de la actual Política de Remuneraciones en los términos del presente Informe, para su sometimiento a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

El presente informe ha sido formulado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y elevado por esta al Consejo de Administración el 24 de marzo de 2021.

Se adjunta al presente Informe el texto de la nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios 2021 a 2023, que incorpora las novedades propuestas que son objeto de este informe y que sustituirá, una vez aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas, a la política aprobada en 2019.

La nueva Política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de Atresmedia Corporación correspondiente a los ejercicios 2021, 2022 y 2023.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. (ATRESMEDIA CORPORACIÓN) EJERCICIOS 2021 A 2023

I. INTRODUCCIÓN

La importancia regulatoria y la notoriedad pública de las prácticas de buen gobierno corporativo en las sociedades de capital han crecido de forma continuada en los últimos años, especialmente en el caso de las que son cotizadas.

El cumplimiento de las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de retribución de administradores se considera como un factor determinante para la valoración y la percepción social de una empresa, tanto desde el punto de vista financiero como de su reputación social. Además de los aspectos estrictamente económicos, el grado de seguimiento de las recomendaciones y mejores prácticas de gobierno corporativo constituye una referencia obligada en el análisis de cualquier inversor institucional o profesional y de sus asesores. Las recomendaciones de buen gobierno en materia de retribución tratan de asegurar la perfecta alineación de intereses entre los accionistas de la Sociedad y sus gestores y, a la vez, garantizar que los consejeros externos están suficientemente incentivados, manteniendo, al mismo tiempo, la independencia necesaria para llevar a cabo su labor de supervisión y control de la gestión diaria realizada por los consejeros ejecutivos.

En el caso concreto de Atresmedia Corporación, el gobierno corporativo tiene una importancia reputacional añadida, puesto que es el grupo de comunicación más diversificado e importante de España. Su constante presencia en la vida pública implica un mayor grado de exigencia y un nivel adicional de exposición a la mirada crítica de los ciudadanos, del resto de los medios de información, de las instituciones públicas, de los analistas financieros y de los inversores y del mercado en general.

El propósito de la Sociedad es cumplir con este reto frente a los distintos grupos de interés (*stakeholders*) relacionados con su actividad empresarial y su realidad institucional. Para ello, ha diseñado una política de remuneraciones clara, transparente, previsible y de fácil comprensión que, a su vez, cumple con los requisitos necesarios para atraer y retener el talento necesario para mantener a Atresmedia Corporación en su posición como principal grupo de comunicación en España.

Al elaborar la nueva política se ha realizado un esfuerzo por incluir factores de alineamiento con el rendimiento del negocio y con la situación de los trabajadores de la Sociedad. En relación con este último aspecto, cabe destacar que Atresmedia Corporación no ha tomado ninguna medida de ajuste de empleo en el conjunto de las empresas del grupo con ocasión de la crisis de la COVID-19, a pesar de haberse aplicado una política de ajuste muy estricta en todas las partidas de gasto, acorde con una caída sin precedentes en los ingresos y en una situación de máxima incertidumbre. Por otra parte, en el año 2020, el Grupo Atresmedia ha llevado a cabo un plan de jubilaciones anticipadas y voluntarias, dirigido a los trabajadores con mayor edad y tiempo de permanencia en la empresa. Este plan ha ofrecido a su beneficiarios el mantenimiento de una parte significativa de la retribución una vez extinguida la relación laboral, junto con una compensación económica adicional para el pago de las cotizaciones hasta la edad de jubilación o una edad muy próxima a ella, en función de sus circunstancias personales como cotizantes a la Seguridad Social.



II. MARCO NORMATIVO

Conforme al artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Junta General de Accionistas de aquellas sociedades que tengan sus acciones admitidas a cotización en un mercado secundario oficial, deberá aprobar, con carácter al menos trienal, una política de remuneraciones, que deberá hacer referencia a cualesquiera remuneraciones que perciban los consejeros, incluidos los consejeros ejecutivos, por el ejercicio de sus funciones.

El artículo 45 de los Estatutos Sociales de Atresmedia Corporación establece igualmente la obligación de que la Junta General de Accionistas apruebe la citada política de remuneraciones, como punto separado del orden del día, y con un contenido acorde con el sistema de retribución de los consejeros que se determina en el anterior artículo 44 de esa misma norma.

Siguiendo lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital en relación con la retribución de los consejeros ejecutivos, el citado artículo 45.2 de los Estatutos establece que la política de remuneraciones deberá contemplar (i) la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, (ii) los distintos parámetros considerados para la fijación de los componentes variables de la retribución y (iii) los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

III. PAPEL DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES EN LA DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El artículo 43.5 g) de los Estatutos Sociales de Atresmedia Corporación establece la facultad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros, así como de la retribución individual y condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos.

En desarrollo de este precepto, el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración de Atresmedia Corporación señala que corresponderán a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en relación con la política de remuneraciones de los consejeros, entre otras, las siguientes funciones:

- (i) proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros (apartado 10);
- (ii) informar y proponer la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, informando al consejo sobre la idoneidad de los contratos de los consejeros ejecutivos y velando por la observancia de la normativa legal, los estatutos sociales y la política retributiva establecida por la Sociedad, tanto en la política de retribuciones como en los contratos (apartado 11);
- (iii) la revisión periódica de la política de remuneraciones aplicada a los consejeros, incluyendo lo relativo a los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, y garantizar que la remuneración individual de cada uno de ellos sea proporcionada a la que se pague a los demás (apartado 12); y
- (iv) velar porque el asesoramiento recibido de asesores externos sea independiente y no sea vea perjudicado por eventuales conflictos de interés (apartado 13).

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado un seguimiento puntual de la evolución del sistema de retribuciones de la Sociedad, así como de los parámetros establecidos para la retribución de los



consejeros, en particular, en lo que se refiere a la retribución variable aplicable a los consejeros ejecutivos. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha llevado a cabo un proceso de revisión de esta materia desde la perspectiva de gobierno corporativo, realizando un seguimiento de las mejores prácticas y recomendaciones aplicables y de la reciente evolución normativa y doctrinal. Para la realización de sus trabajos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de profesionales externos independientes.

Los resultados de estos trabajos determinaron la conveniencia de proceder a la propuesta de aprobación de una nueva política de remuneraciones para la Sociedad que sustituya a la que fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2019, cuya vigencia inicialmente estaba prevista para los ejercicios 2019 a 2021. La inclusión de los consejeros ejecutivos como beneficiarios de un nuevo Plan de Retribución variable plurianual habría requerido, al menos, una modificación de la Política de Remuneraciones para el 2021. En estas circunstancias, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado más conveniente aprobar ahora una nueva Política de Remuneraciones para el periodo 2021-2023.

IV. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La presente Política de Remuneraciones se basa en los principios que luego se recogen, que han sido determinantes en su configuración y que constituyen el fundamento de la retribución de la totalidad de los consejeros, tanto externos como ejecutivos. Estos principios han sido definidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y asumidos por el Consejo de Administración en atención no solo a las normas aplicables en materia de remuneración de administradores sino también a las recomendaciones de buen gobierno existentes y a las exigencias y demandas planteadas por los inversores profesionales y sus asesores de voto (*proxy advisors*).

Los principios generales de la remuneración de los consejeros de Atresmedia Corporación son, principalmente, los siguientes:

- Coherencia con la estrategia empresarial y los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad y su grupo consolidado.
- Transparencia de los distintos componentes de la remuneración fija y variable, incluidas todas las bonificaciones y otras prestaciones en cualquiera de sus formas, que pueden ser concedidas a los consejeros, indicando su proporción relativa.
- Vinculación de la remuneración variable a criterios de rendimiento predeterminados y medibles.
- Cumplimiento de las recomendaciones y buenas prácticas de gobierno corporativo en la materia, teniendo en cuenta las características de la Sociedad.
- Diferenciación entre el estatuto de los consejeros externos y el de los consejeros ejecutivos, distinguiendo igualmente, en términos de retribución, la distinta dedicación y responsabilidad que puedan tener los consejeros externos.
- Cuantías y conceptos de la retribución de los consejeros (i) equiparables a los de otras compañías comparables y (ii) que tengan en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad y su grupo consolidado.
- Previsibilidad del sistema, de modo que no incorpore riesgos de alteraciones



significativas por causas que no permitan un control adecuado y que los inversores puedan predecir el importe de las remuneraciones a devengar.

Respecto de la remuneración de los consejeros ejecutivos, los principios son los que se exponen a continuación:

- Definir un sistema retributivo que sea homogéneo para todos los consejeros ejecutivos y que permita a la Sociedad atraer y retener a profesionales cualificados y de talento, capaces de crear valor en favor de los accionistas.
- Alinear su retribución con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su grupo consolidado. Para ello, (i) se establece un adecuado equilibrio entre los componentes fijos y variables de remuneración, (ii) se fijan unos criterios de rendimiento financiero y no financiero claros, completos y variados para la concesión de la remuneración variable; y (iii) se incluye a los consejeros ejecutivos entre los beneficiarios de un plan de incentivos a largo plazo, que se liquida parcialmente en acciones y que busca potenciar la vinculación profesional con el Grupo, la rentabilidad y diversificación del negocio, el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad (ESG) y de los deberes de gobierno corporativo de los consejeros.
- Establecer mecanismos de salvaguarda que permitan (i) medir el grado de cumplimiento de los objetivos financieros y no financieros, y (ii) garantizar que la consecución de objetivos a corto plazo se alinea con la consecución de los objetivos estratégicos a medio y largo plazo de la Sociedad.
- Definir medidas de prevención que permitan corregir el abono de la retribución variable cuando esta se base en datos que finalmente resulten incorrectos.

Por último, los principales principios inspiradores de la remuneración para los consejeros externos son los siguientes:

- Procurar que la retribución sea lo suficientemente atractiva como para atraer y retener a consejeros externos de valía, pero sin menoscabar su imparcialidad e independencia.
- Vincular la retribución de los consejeros externos con su dedicación efectiva a la Sociedad y con las responsabilidades asumidas, así como fomentar su participación tanto en el Consejo de Administración como, en su caso, en las correspondientes comisiones.
- Excluir a los consejeros externos de la retribución variable asociada al desempeño personal o a la evolución de los resultados de la Sociedad, evitando así comprometer la independencia de criterio de los consejeros externos cuando tengan que enjuiciar prácticas contables u otro tipo de decisiones que puedan alterar los resultados inmediatos de la Sociedad, si tales resultados y valores tuvieran efectos retributivos para ellos.

V. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EXTERNOS O NO EJECUTIVOS

La remuneración de los consejeros externos de Atresmedia Corporación para el periodo de referencia se ajustará a los siguientes parámetros:

1. Una retribución fija anual, para cada uno de los consejeros externos por importe de 25.000 euros.
2. Un importe adicional de 2.000 euros que se devengará con motivo de la asistencia de los consejeros externos a cada una de las sesiones del Consejo de Administración en concepto de dieta.



3. Una retribución fija anual añadida de 50.000 euros, para los consejeros no ejecutivos que también son miembros de la Comisión Delegada.
4. Un importe adicional de 2.500 euros, en concepto de dietas de asistencia para los consejeros no ejecutivos por la asistencia a cada una de las reuniones de la Comisión Delegada.
5. Un importe adicional de 2.000 euros en concepto de dietas de asistencia para los consejeros no ejecutivos por la asistencia a cada una de las reuniones de la Comisión de Auditoría y Control, y/o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A efectos aclaratorios se hace constar que, sin perjuicio del abono de las dietas indicadas anteriormente, la pertenencia a la Comisión de Auditoría y Control, y/o a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no implica el devengo de retribución fija alguna adicional en favor de sus miembros.

El desempeño de cargos dentro de los órganos colegiados de gobierno (como presidente o vicepresidente del consejo o de las comisiones) no supone una retribución añadida o diferenciada para sus titulares, salvo que suponga una actividad adicional relevante para el consejero, con la consiguiente dedicación y responsabilidad añadidas.

En todo caso, la remuneración anual máxima del conjunto de los consejeros externos será de TRES MILLONES DE EUROS (3.000.000 €) sin incluir en esta cantidad la eventual retribución que puede corresponder a algunos de los consejeros externos por la prestación de servicios profesionales a la Sociedad, ajenos a su condición de administrador.

El Consejo de Administración podrá, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ampliar o reducir los importes de remuneración previstos en este apartado para los consejeros externos, siempre que no superen el límite anual máximo indicado anteriormente, incluso mediante la asignación de una retribución adicional por el desempeño de cargos en el seno del Consejo de Administración o de cualquiera de sus comisiones, si considera que la dedicación y la responsabilidad adicionales asociadas a la actividad así lo aconsejan.

VI. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

La remuneración del Presidente Ejecutivo, del Consejero Delegado y del Consejero Director General de Televisión de Atresmedia Corporación se ajustará a los siguientes parámetros:

a) El Presidente Ejecutivo

En contraprestación por el ejercicio de sus funciones el Presidente Ejecutivo recibirá la siguiente remuneración:

1. Una retribución fija anual por importe de 410.000 euros, que se distribuirá en doce (12) mensualidades de igual cuantía.
2. Una retribución variable anual que podrá ascender a un máximo del 88% de la retribución fija indicada anteriormente, de acuerdo con la descripción contenida en el apartado VI.I de esta Política.
3. Retribución en especie: un seguro de vida con una prima anual a cargo de la Sociedad por importe máximo de 15.000 euros.
4. El Presidente Ejecutivo no recibe la retribución establecida para los consejeros externos por su pertenencia al consejo y a las comisiones: parte



fija y dietas de asistencia a las reuniones.

b) El Consejero Delegado

En contraprestación por el ejercicio de sus funciones, el Consejero Delegado recibirá la siguiente remuneración:

1. Una retribución fija anual por importe de 1.100.000 euros, que se distribuirá en doce (12) mensualidades de igual cuantía.
2. Una retribución variable anual que podrá ascender a un máximo del 88% de la retribución fija indicada anteriormente, de acuerdo con la descripción contenida en el apartado VI.I de esta Política.
3. Retribución en especie: (i) un seguro de vida con una prima anual a cargo de la Sociedad por importe máximo de 15.000 euros; y (ii) una póliza de cobertura sanitaria, que incluye a familiares directos, con una prima anual con cargo a la Sociedad por importe máximo de 20.000 euros.
4. El Consejero Delegado no recibe la retribución establecida para los consejeros externos por su pertenencia a las comisiones: parte fija y dietas de asistencia a las reuniones.

c) El Consejero Director General de Atresmedia Televisión

En contraprestación por el ejercicio de sus funciones, está previsto que el Consejero Director General de Televisión reciba la siguiente remuneración:

1. Una retribución fija anual por importe de 650.000 euros, que se distribuirá en doce (12) mensualidades de igual cuantía.
2. Una retribución variable anual que podrá ascender a un máximo del 88% de la retribución fija indicada anteriormente, de acuerdo con la descripción contenida en el apartado VI.I de esta Política.
3. Retribución en especie: (i) un seguro de vida con una prima anual a cargo de la Sociedad por importe máximo de 10.000 euros; y (ii) una póliza de cobertura sanitaria, que incluye a familiares directos, con una prima anual con cargo a la Sociedad por importe máximo de 15.000 euros.
4. El Consejero Director General de Televisión no recibe la retribución establecida para los consejeros externos por su pertenencia a las comisiones: parte fija y dietas de asistencia a las reuniones.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración podrá, con carácter excepcional y previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones ampliar el importe de la remuneración prevista en este apartado para los consejeros ejecutivos, siempre que esa retribución adicional no supere el equivalente a su retribución fija anual y sea consecuencia de operaciones singulares y extraordinarias en el seno de la Sociedad o, en atención a la calidad de los resultados, del desempeño individual del consejero u otras cuestiones que requieran una evaluación cualitativa.

VI.I Retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos

Los Consejeros Ejecutivos reciben una retribución variable anual que podrá ascender a un máximo del 88% de su retribución fija anual, indicada en los apartados anteriores para cada uno de ellos.

Su devengo y consolidación depende de objetivos financieros y no financieros relacionados con (i) el grado de cumplimiento del objetivo que fije anualmente el Consejo de Administración, en función del presupuesto del ejercicio correspondiente



en relación con la cifra de EBITDA que resulte de las cuentas anuales consolidadas de Atresmedia Corporación, (ii) el grado de cumplimiento de las obligaciones inherentes a su cargo, vinculado asimismo a la evaluación individual del desempeño, y (iii) el compromiso de permanencia del consejero en la Sociedad durante el año siguiente al de referencia para el cálculo de la retribución.

Esta retribución se desembolsa en dos pagos de igual cuantía (50%):

- El primer pago, de un 50% se consolida al finalizar el ejercicio al que corresponde la retribución, una vez cumplidos los objetivos establecidos y cumplido el compromiso de permanencia del consejero en el cargo a 31 de diciembre. Su pago queda diferido pues se abona, una vez realizadas todas las comprobaciones de la consecución de los objetivos, que verifica la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el primer trimestre del año siguiente, una vez formuladas por el Consejo de Administración las cuentas anuales del ejercicio de referencia para el cálculo de la retribución;
- El segundo pago, también del 50%, se consolida el 31 de diciembre del año posterior al de referencia, si se cumple la permanencia del consejero en esa fecha (excepcionalmente se consolida igualmente en caso de fallecimiento) y asimismo se difiere el pago, abonándose en el primer trimestre del segundo año posterior al que se refiere la retribución.

En la retribución variable de los consejeros ejecutivos se incluye la previsión de no pagar (*cláusula malus*) o la obligación del consejero de restituir (*cláusula clawback*) proporcionalmente cualquier cantidad que hubiera percibido en concepto de retribución variable, dependiendo del momento en el que se tenga la evidencia que justifique su aplicación, si: (i) se acreditase que los datos que hayan servido para el cálculo y la liquidación de esa retribución variable eran inexactos; (ii) incurriera en incumplimiento grave o culpable de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe o de cualesquiera otras obligaciones asumidas en virtud de su contrato con la Sociedad; o (iii) faltara el requisito de permanencia en el cargo durante un año adicional.

VI.II Condiciones discrecionales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

Los contratos con los consejeros ejecutivos podrán recoger los siguientes compromisos, debiendo valorarse su idoneidad en cada caso, atendiendo a las circunstancias de cada contrato y fundamentalmente a si la actividad del consejero para la Sociedad se presta o no con plena dedicación y carácter exclusivo:

- (i) Un plazo de preaviso mutuo, para el supuesto de extinción anticipada y voluntaria del contrato. Este plazo será como mínimo de tres (3) meses, con una penalización equivalente a la retribución proporcional que corresponda para el supuesto de incumplimiento.
- (ii) Un compromiso retribuido de no competencia post-contractual para el plazo de un año después de la extinción del contrato y que podrá o no ser exigido por Atresmedia Corporación, de forma unilateral y en función de la apreciación que realice la Sociedad sobre la concurrencia o no de un efectivo interés industrial o comercial competidor. En compensación por este compromiso se percibirá una cantidad global bruta igual a una anualidad de remuneración total (retribución fija y retribución variable dineraria anual percibida los últimos doce (12) meses). En caso de incumplimiento de esta obligación el consejero ejecutivo deberá indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la compensación de una anualidad de la remuneración total pactada, todo ello sin perjuicio del derecho de la



Sociedad a reclamar una eventual indemnización por daños y perjuicios.

- (iii) Un compromiso de indemnización en favor del consejero ejecutivo en caso de terminación del contrato por voluntad de la Sociedad o a instancias del consejero ejecutivo, en los supuestos de: (a) incumplimiento grave de la Sociedad; (b) modificación sustancial de las funciones del consejero ejecutivo o, (c) cambio de control de la Sociedad. La indemnización será equivalente al importe de dos anualidades de su retribución dineraria total (fija y variable percibida en los veinticuatro (24) meses anteriores a la fecha de terminación del contrato).

Los contratos de duración indefinida del Consejero Delegado y del Consejero Director General de Televisión, que tienen dedicación completa y exclusiva en su prestación profesional, recogen la totalidad de las previsiones indicadas anteriormente.

Por su parte, puesto que el cargo del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración contempla una dedicación limitada y no exclusiva, no está previsto que su contrato (también de duración indefinida) incorpore una obligación de no competencia post-contractual, ni tampoco obligación de indemnización alguna en caso de terminación del contrato (por cualquier causa, incluyendo la iniciativa de la Sociedad o del propio consejero). La retribución en especie del Presidente Ejecutivo no incluye el seguro de salud que tienen asignado los otros consejeros ejecutivos.

VI.III Plan de Retribución variable plurianual de los Consejeros Ejecutivos

Con carácter adicional a las retribuciones ya descritas, los consejeros ejecutivos son beneficiarios del Plan de Retribución variable a largo plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 28 de abril de 2021.

El Plan de Retribución se configura como un incentivo variable a largo plazo (*long term incentive plan*) 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) Naturaleza de los beneficios y carácter no consolidable. Los Beneficiarios tendrán derecho a obtener una cantidad cuyo importe dependerá de la consecución de los objetivos financieros y no financieros descritos en el Plan de Retribución, así como del cumplimiento del requisito de permanencia. Este importe se desembolsará en metálico y en acciones de la Sociedad en la proporción descrita en el Plan de Retribución.

No se considerarán derechos consolidables de los Beneficiarios la atribución del derecho a recibir los importes previstos en el Plan de Retribución, la distribución de dichos importes, ni las prestaciones a favor de los Beneficiarios adicionales a las anteriores que están establecidas o se derivan, en su caso, del Plan de Retribución.



- (c) Plazo de duración. El Plan de Retribución inicia su vigencia con su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas, prevista para 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.
- (d) 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.

Este objetivo será calculado de conformidad con la siguiente escala de cumplimiento (para valores entre intervalos se realizará interpolación lineal):

Primer Objetivo: Rentabilidad	
<i>Rendimiento (% del Objetivo EBITDA)</i>	<i>Cumplimiento (% Cumplimiento Objetivo)</i>
>100%	100%
=100%	100%
=90%	75%
<90%	0%

Si en los tres ejercicios mencionados se produjera un aumento en el perímetro del Grupo Atresmedia como consecuencia de la adquisición o incorporación de una nueva sociedad durante el periodo de consecución del Plan de Retribución, para el cálculo de este objetivo se incorporará solamente la diferencia acumulada, positiva o negativa, entre el EBITDA realmente obtenido y el que figure en el plan de negocios base de la adquisición. Esta diferencia se computará desde la fecha de incorporación al perímetro hasta el 31 de diciembre de 2023, fecha final del período de consecución del objetivo. Si se produjera una reducción del perímetro por la venta de alguna de las sociedades del Grupo se ajustará el EBITDA objetivo por el importe previsto de aportación al EBITDA objetivo del Grupo Atresmedia desde la fecha de transmisión hasta el final del período de consecución.



- 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 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 devengarán el derecho a percibir, en todo caso, la parte del incentivo prevista en el Plan, sujeto, en todo caso, al cumplimiento del requisito de permanencia.

Así, 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 el Grupo Atresmedia y sus grupos de interés.

- (e) 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.
- (f) 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 devengar 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.



- (g) 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, será el importe correspondiente al 10% de la media del EBITDA real para los años 2021, 2022 y 2023. Para el conjunto de los consejeros ejecutivos esto representaría una cantidad máxima del 139% de la retribución fija actual que globalmente les correspondería por los cuatro años de vigencia del Plan.

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

- (h) 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 necesario para la ejecución del Plan de Retribución por el cumplimiento máximo de objetivos.

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

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

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

- (i) Finalización de la relación mercantil o laboral de los Beneficiarios. En el supuesto de que el Beneficiario extinga o suspenda su relación mercantil o laboral con el Grupo Atresmedia por causas no imputables al Beneficiario (*good leaver*), el Beneficiario tendrá derecho al cobro de la parte proporcional del Plan de Retribución ya devengada, en función de la fecha de extinción o suspensión de su relación.



Esto sucedería en el caso de:

- a) Incapacidad temporal del Beneficiario reconocida por el organismo público de salud competente.
- b) Maternidad, riesgo durante el embarazo, o adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis (6) años, cuando se trate de situaciones reconocidas por el organismo público de salud competente, en su caso.
- c) Incapacidad permanente total, permanente absoluta o gran invalidez, reconocida por el organismo público de salud competente al efecto, o por sentencia judicial firme, que dé lugar a la extinción de la relación laboral con el Grupo Atresmedia.
- d) Jubilación o prejubilación voluntaria o a instancia de la empresa del Grupo Atresmedia para la que preste sus servicios, bien de forma individual bien ligada a un expediente de regulación de empleo.
- e) Desistimiento unilateral del Grupo Atresmedia, o despido disciplinario declarado o reconocido improcedente mediante sentencia judicial firme o mediante acuerdo alcanzado en conciliación judicial o extrajudicial ante los órganos competentes en cada caso.
- f) Fallecimiento.
- g) Excedencias especiales concedidas por interés del Grupo Atresmedia para cubrir un puesto directivo en empresas que no formen parte del perímetro de Atresmedia Corporación o de su Grupo a cuyos directivos se extiende el Plan de Retribución.
- h) Cambio de control en la sociedad del Grupo Atresmedia a la que el Beneficiario presta sus servicios. En este sentido:

Si la decisión de terminar la relación laboral o mercantil es de la sociedad del Grupo Atresmedia el Beneficiario tendrá derecho a percibir la totalidad de la retribución que le corresponda conforme al Plan de Retribución tras su conclusión.

Si la decisión de terminar la relación mercantil es del Beneficiario, por estar esta circunstancia prevista en su contrato, este tendrá derecho a percibir, a prorrata, la retribución que le correspondiese durante el tiempo que el Beneficiario prestó servicios a la sociedad del Grupo Atresmedia, calculándose conforme al importe total devengado tras la conclusión del periodo de consecución.
- i) No renovación del nombramiento como consejero por la Junta General de Accionistas a la conclusión del plazo de duración del cargo.



En el supuesto de que finalice la relación mercantil o laboral del Beneficiario con el Grupo Atresmedia por un motivo distinto a los anteriores, será considerado como una causa imputable al Beneficiario (*bad leaver*), por lo que no tendrá derecho al cobro de ninguna cantidad conforme al Plan de Retribución. A título enunciativo, pero no limitativo, se consideran causas imputables al Beneficiario (*bad leaver*):

- a) Cese voluntario del Beneficiario de su cargo.
- b) Despido disciplinario procedente, declarado o reconocido judicialmente o no impugnado.
- c) Cualquier otra resolución o terminación por Atresmedia Corporación o la correspondiente sociedad del Grupo Atresmedia de la relación jurídica en virtud del cual el Beneficiario preste sus servicios, ya sea de carácter mercantil o laboral con justa causa.

VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La presente Política de Remuneraciones resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de Atresmedia Corporación correspondiente a los ejercicios 2021, 2022 y 2023.