



**Política de remuneraciones
de los consejeros para los
ejercicios 2021, 2022 y 2023
INMOBILIARIA COLONIAL,
SOCIMI, S.A.**

Introducción

En este documento se describe la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Inmobiliaria Colonial, SOCIMI, S.A. (“Colonial” o la “Sociedad”), que ha sido elaborada por el Consejo de Administración (“el Consejo”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“la Comisión”). Si bien es continuista con los principios de nuestra política vigente, incluye algunos cambios materiales con el objetivo de mejorar el alineamiento con nuestras prioridades estratégicas, con la opinión de inversores y con las prácticas del mercado del sector.

Uno de los principios fundamentales que mantiene la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Colonial (“Política de Remuneraciones”) es el alineamiento con los grupos de interés, en particular, con los de nuestros accionistas. En este sentido, el Consejo y, de forma específica, la Comisión ha consultado a los principales accionistas de Colonial y ha considerado la información recibida por parte de inversores institucionales y *proxy advisors* en el proceso periódico de consulta que realiza Colonial. Asimismo, el Consejo y la Comisión han tomado en consideración las disposiciones del Código de Buen Gobierno Corporativo en materia de remuneración de los Consejeros.

Nuestra nueva Política de Remuneraciones se ha considerado en el contexto de la remuneración para los empleados en su conjunto. Los elementos retributivos para los Consejeros Ejecutivos siguen los mismos principios que para el equipo directivo del Grupo.

Además, con base en datos de mercado y proyecciones internas, el Consejo, a propuesta de la Comisión, ha evaluado la idoneidad y relevancia de los elementos retributivos y los cambios propuestos para asegurar que su implantación se ajusta a su propósito. En particular, la Comisión ha considerado el impacto de la pandemia COVID-19 en el negocio de Colonial y en los movimientos del mercado bursátil y ha constatado que la nueva Política de Remuneraciones mantenga el alineamiento con los intereses del negocio para el próximo período. El apartado 3 proporciona la justificación de los cambios sobre la política de remuneraciones existente.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, somete esta nueva Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas 2021 que está prevista que se celebre el 30 de junio de 2021, bajo el punto octavo del orden del día y, una vez aprobada, entrará en vigor en el ejercicio 2021, dejando sin efecto la política de remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 14 de junio de 2019. Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante tres ejercicios (2021, 2022 y 2023), sin perjuicio de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podría proponer para aprobación una nueva política en una fecha previa, si se considera apropiado.

La Política de Remuneraciones incluye los siguientes apartados:

01. Nuestra filosofía retributiva	2
02. Prácticas retributivas que benefician a nuestros accionistas	2
03. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos	3
04. Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales	10
05. Política de Remuneraciones para nuevos nombramientos	11
06. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones	12
07. Gestión de los riesgos asociados a la remuneración	13
08. Órganos competentes	13
09. Vigencia	13



01. Nuestra filosofía retributiva

Creemos que nuestra filosofía retributiva promueve un enfoque a largo plazo equitativo, incluyendo elementos de pago por resultados (*pay for performance*) que permiten atraer y retener el mejor talento, alineados con los intereses de los accionistas.

Nuestra filosofía establece unos principios básicos que guían las decisiones retributivas en todos los niveles de la Compañía:

PAY-FOR-PERFORMANCE

Asegurar que la retribución que reciben los Consejeros Ejecutivos es proporcional a los resultados generales de la Compañía y a su desempeño individual.

Al tomar las decisiones retributivas, la Compañía se centra especialmente en los resultados ajustados por riesgos y en recompensar comportamientos que promuevan la generación sostenida de valor para la Compañía. Esto implica que la retribución no sea excesivamente mecánica, rígida o centrada en el corto plazo.

ALINEACIÓN CON LOS INTERESES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Alinear los intereses de nuestros Consejeros Ejecutivos con los de nuestros accionistas, vinculando una parte significativa de la retribución total a los resultados financieros y operativos de la Compañía y a la creación de valor a largo plazo para los accionistas. La retribución variable también depende del logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno (ESG) vinculados a nuestra estrategia de sostenibilidad.

Las decisiones sobre la retribución de los Consejeros Ejecutivos se toman teniendo en cuenta los intereses de los empleados en su conjunto y otros grupos de interés, así como considerando el pulso del entorno.

COMPETITIVIDAD

El éxito a largo plazo de la Compañía depende del talento de nuestros empleados. Nuestra filosofía retributiva juega un papel significativo a la hora de atraer, motivar de forma apropiada y retener el mejor talento.

Una retribución total competitiva junto con un equilibrio adecuado entre recompensa y recorrido al alza permite a la Compañía atraer y retener a los mejores profesionales.

Las decisiones sobre el diseño de la Política de Remuneraciones tienen en cuenta las prácticas retributivas en compañías comparables, seleccionadas a partir de un conjunto de criterios objetivos.

TRANSPARENCIA

La transparencia con los accionistas de la Compañía en relación con la Política de Remuneraciones es importante. Comunicamos las principales condiciones de los planes retributivos y, según corresponda, cualquier actuación tomada en respuesta a eventos significativos.

02. Prácticas retributivas que benefician a nuestros accionistas

Nuestra Política de Remuneraciones tiene sólidos procesos de gobierno que refuerzan aún más nuestra filosofía de remunerar por resultados, entre los que se incluyen los siguientes:

QUÉ HACEMOS

- **Retribución en riesgo:** la mayor parte de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos es variable y ligada a los resultados financieros de la Compañía o a la evolución de la acción, o ambas.
- **Incentivo a largo plazo en instrumentos vinculado a un periodo de medición de objetivos plurianual:** la mayor parte de la retribución variable debe concederse en instrumentos que se devengan a lo largo de varios años para su alineamiento con un rendimiento sostenible. La retribución en instrumentos pueden generarse fundamentalmente a partir de la consecución de objetivos ligados a la creación de valor. Los instrumentos devengados no pueden enajenarse hasta que haya transcurrido un año, al menos, desde su entrega.
- **Tenencia permanente de acciones:** se espera que los Consejeros Ejecutivos mantengan un número de acciones por un valor equivalente a 2 veces su retribución fija.
- **Proporcionalidad y gestión de los riesgos:** nuestra Política de Remuneraciones asegura que los Consejeros Ejecutivos tengan un particular interés en generar un rendimiento a corto y largo plazo. A su vez, incluye disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados, incluyendo límites a la retribución máxima, el diferimiento en acciones de una parte de la retribución variable anual si se excede el incentivo *target*, cláusulas de recuperación (*clawback*), múltiples métricas y procesos del Consejo y del equipo directivo para identificar riesgos.
- **Sólidos procesos de involucración con accionistas en materia retributiva y de gobernanza.**
- **Cláusulas de *malus* y *clawback*.**
- **Recibir asesoramiento externo.**

QUÉ NO HACEMOS

- **No** hay contratos con **incrementos salariales garantizados** o retribuciones variables no sujetas a resultados.
- **No** se permite la **cobertura, pignoración, ventas al descubierto** o contratos de **derivados** sobre el **valor de las acciones** recibidas durante el periodo de retención.
- Los Consejeros no ejecutivos no participan en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados a los resultados de la Compañía o al desempeño individual. No participan de planes de pensiones u otros sistemas de previsión social.
- No se conceden beneficios por encima de la práctica de mercado.

03. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos

I. Elementos retributivos

Los tres principales elementos de la retribución ordinaria son: (i) retribución fija, (ii) retribución variable anual, e (iii) incentivos a largo plazo basado en instrumentos



II. Escenarios de remuneración a futuro: nuestro foco en la retribución vinculada a resultados

La mayor parte de la remuneración de nuestros Consejeros Ejecutivos es variable, "en riesgo" y vinculada a resultados.

El gráfico muestra ejemplos de la retribución total futura potencial para cada Consejero Ejecutivo en relación con la asignación realizada en 2021 para cada uno, de acuerdo con la nueva Política de Remuneraciones. Los posibles resultados para cada Consejero Ejecutivo y las hipótesis en las que están basados se indican a continuación.

Elementos fijos ¹	Todos los escenarios	Incluye los siguientes elementos: <ul style="list-style-type: none"> Retribución fija Planes de previsión social
Retribución variable anual	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Target	Se alcanzan los objetivos target
	Máximo ²	132,5% del incentivo target
Incentivo a largo plazo (ILP) ²	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Target	Las cuantías reflejan 2/3 del ILP máximo
	Máximo	Se devengaría el ILP máximo

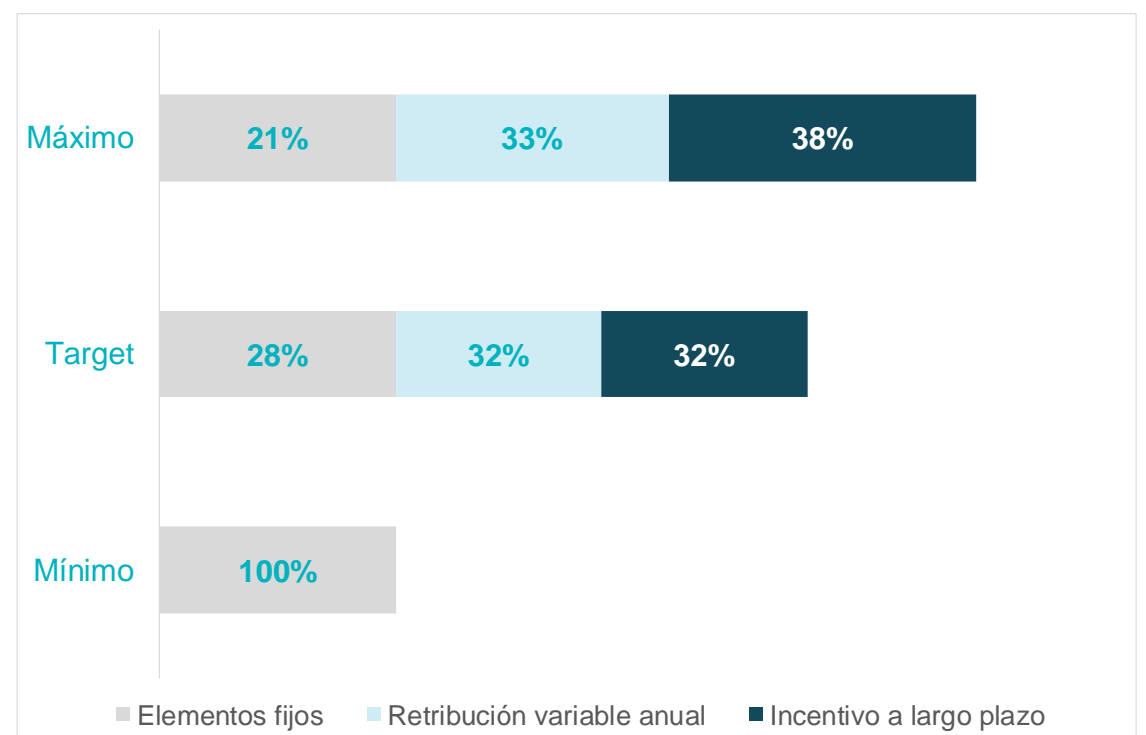
¹ Los beneficios no se incluyen dado que las primas de seguro varían anualmente y el importe total no es significativo en relación con el paquete de remuneración total.

² Las cuantías indicadas como valor del incentivo a largo plazo no incluyen la potencial variación en el precio de la acción.

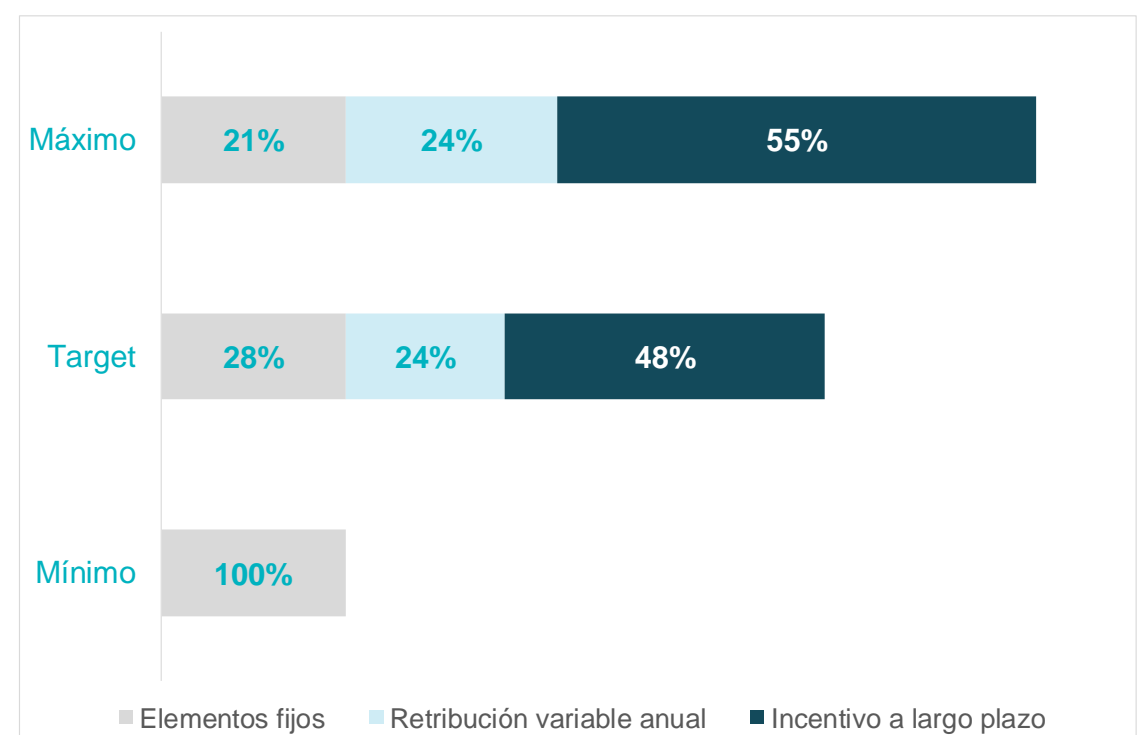
La retribución basada en acciones constituye el componente más significativo de la remuneración total para los Consejeros Ejecutivos:

- En un escenario *target*, la retribución basada en acciones representaría un 32% del total para el Presidente Ejecutivo y un 48% del total para el Consejero Delegado.
- En un escenario máximo, dado que la parte de la retribución variable anual que excedería el incentivo *target* se entregaría en acciones, la retribución basada en instrumentos representaría un 38% del total para el Presidente Ejecutivo y superaría el 55% del total para el Consejero Delegado.

PRESIDENTE EJECUTIVO



CONSEJERO DELEGADO

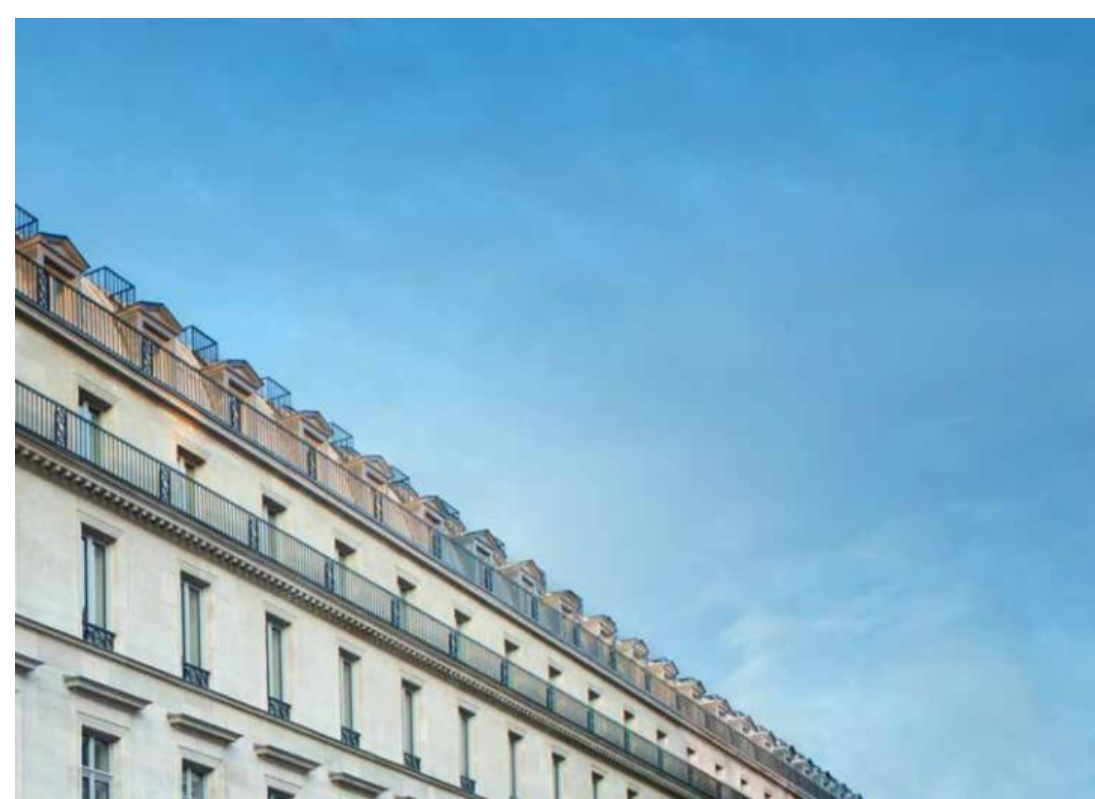
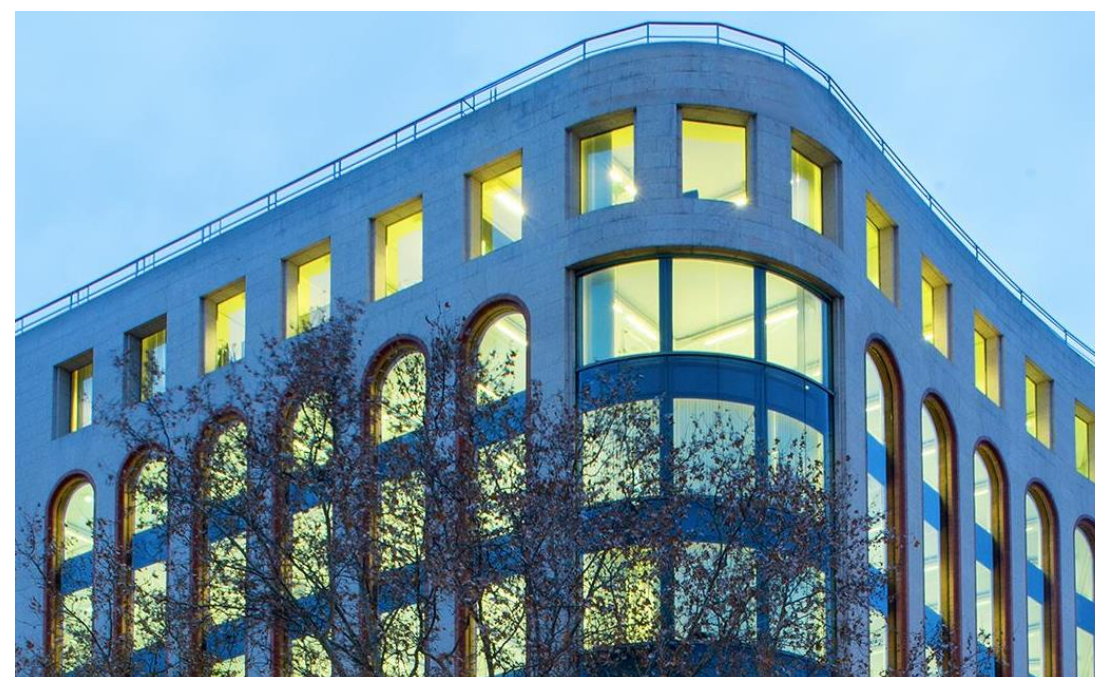


03. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

III. Resumen de los principales cambios propuestos en la nueva Política de Remuneraciones

Los cambios materiales, incluidos en la Política de Remuneraciones respecto a la anterior, con el objetivo de mejorar el alineamiento con nuestras prioridades estratégicas, con la opinión de inversores y con las prácticas del mercado del sector, son los siguientes:

- **Simplificación** de la estructura de los **elementos fijos**.
- **Eliminación** de las **actualizaciones automáticas** de los elementos fijos por el IPC que publique el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año natural inmediatamente anterior a la fecha de la revisión.
- **Clarificación** de la definición de la **aportación** al plan de **previsión social**.
- Mayor **objetivación** de la remuneración **variable** anual y a largo plazo, con un incremento del peso de las métricas vinculadas a la creación de valor para el accionista.
- Consideración de objetivos no financieros en la retribución variable, que podrán estar vinculados a prioridades **ESG**.
- Introducción de la posibilidad de abonar una parte de la retribución **variable** anual **diferida** y en **acciones**.
- Definición de un plan de **incentivo a largo plazo** vinculado a un **periodo de medición** de objetivos **plurianual** de 3 años.
- Clarificación de la definición de las **cláusulas malus y clawbacks**.
- Inclusión de un **requisito mínimo de tenencia permanente de acciones**, adicional al periodo de retención de las acciones netas que, en su caso, se entreguen por el plan de incentivo a largo plazo.
- **Simplificación** de la definición de la **indemnización** por terminación de la relación.
- Introducción de una **compensación por no competencia** post-contractual en el caso de **cese voluntario** del Consejero Ejecutivo **sin causa** (en caso de cese por causa de la Sociedad, no aplicaría).
- **Reducción** de la retribución **extraordinaria** (de 200% a 100% de la retribución fija anual de los Consejeros ejecutivos) y clarificación de los casos excepcionales donde podría aplicarse, en su caso.



03. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

IV. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos fijos

Retribución fija	
Propósito	Atraer y retener a los Consejeros Ejecutivos del perfil requerido para alcanzar nuestros objetivos estratégicos.
Importe	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 750.000€. • Consejero Delegado: 750.000€. <p>Estos importes podrían revisarse durante la vigencia de la Política de Remuneraciones actual en ciertas circunstancias como (pero no limitado a) cambios sustanciales en el negocio, competencias o responsabilidades del Consejero Ejecutivo y desempeño excepcional de la Compañía. En estas circunstancias, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir aplicar un incremento. Esto se detallaría y explicaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>
Funcionamiento	<p>Determinada por el Consejo, a propuesta de la Comisión, considerando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las características específicas del puesto, el nivel de responsabilidad y de involucración requerida de los Consejeros Ejecutivos. • Las competencias y experiencia de la persona. • La evolución de la contribución del puesto y la persona. • Las condiciones retributivas para los empleados en su conjunto. • Los datos de mercado en compañías de tamaño y complejidad similar a Colonial. <p>A diferencia de los Consejeros no ejecutivos, los Consejeros Ejecutivos no percibirán ninguna remuneración específica por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad o a sus Comisiones.</p> <p>Cualquier remuneración fija recibida de otras sociedades del Grupo será deducida de la retribución fija en Colonial.</p>
Planes de previsión social	
Propósito	Proporcionar beneficios post-jubilación competitivos.
Importe	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 15% de la retribución fija. • Consejero Delegado: 15% de la retribución fija.
Funcionamiento	<p>Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de un sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.</p> <p>El sistema de previsión social de los Consejeros Ejecutivos reconoce la consolidación de derechos económicos en el supuesto de que se produzca el cese o la extinción de la relación profesional antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas, salvo que dicho cese o extinción se produzca por justa causa. Adicionalmente, dichos planes de previsión social son compatibles con las indemnizaciones que, en su caso, pudieran corresponder.</p>
Otros beneficios	
Propósito	Proporcionar beneficios competitivos.
Importe	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 100.000€. • Consejero Delegado: 100.000€.
Funcionamiento	<p>Los beneficios incluyen, principalmente, sistemas de previsión social y asistencial, habituales en el sector, como uso de vehículo de Compañía, seguro de vida, seguro médico de salud familiar, incapacidad y accidentes. Esto está alineado con la política de beneficios para el equipo directivo.</p> <p>En su caso, el Consejero Ejecutivo podrá recibir beneficios asociados a una reubicación u otros beneficios que sean habituales en el mercado local donde el Consejero Ejecutivo esté ubicado. Adicionalmente, la Comisión podría proponer al Consejo el abono de ciertos complementos ligados a la repatriación en caso de terminación de la relación.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, no tendrán la consideración de remuneración los gastos en los que hubieran incurrido los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, tales como, entre otros, gastos de viaje o de representación, que serán soportados por la Sociedad, siempre que se encuentren oportunamente justificados, ni el uso y disfrute de los medios que se pongan a disposición de ellos para el ejercicio adecuado de sus funciones (incluyendo, en su caso, las medidas de seguridad que se requieran).</p> <p>Los Consejeros Ejecutivos (al igual que los Consejeros no ejecutivos y los altos directivos de la Sociedad), son beneficiarios de la póliza de seguro colectivo de responsabilidad civil, suscrita por Colonial, que cubre la responsabilidad por actos y conductas de los miembros del Consejo de Administración y directivos de la Sociedad como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones, así como los siniestros que traigan causa en ataques o fallos de ciberseguridad.</p>

03. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

V. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables

Retribución variable anual

Propósito Incentivar y premiar la consecución de determinados objetivos anuales financieros, no financieros e individuales, que sean coherentes con la estrategia y estén alineados con los intereses de los accionistas.

Importe

Incentivo **target** anual (se alcanza para una consecución **target** de los objetivos):

- Presidente Ejecutivo: 100% de la retribución fija.
- Consejero Delegado: 100% de la retribución fija.

Incentivo **máximo** anual: 140% de la retribución fija (140% del incentivo **target** anual).

Funcionamiento

El Consejo, a propuesta de la Comisión, aprueba las métricas, las ponderaciones y los objetivos al inicio de cada ejercicio. La calibración de los objetivos se realiza de acuerdo con el plan de negocio, así como con datos históricos y proyecciones de resultados, y se pueden considerar también resultados de compañías comparables. El nivel de pago del incentivo se determina con referencia a los resultados financieros y estratégicos globales de Colonial y también se puede considerar el desempeño individual. El Consejo, a propuesta de la Comisión, tiene la facultad de revisar las métricas, las ponderaciones y los objetivos de un año a otro para asegurar el alineamiento continuo con la estrategia de la Compañía.

El Consejo, a propuesta de la Comisión, determina los niveles de pago, una vez cerrado el ejercicio, en función del grado de cumplimiento de los objetivos. Estos niveles serán desglosados en el Informe Anual sobre Remuneraciones del Consejo correspondiente. El Consejo, a propuesta de la Comisión, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago de la retribución variable anual para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Compañía y la experiencia para los accionistas.

La evaluación de los resultados y la determinación del pago correspondiente se realizan con base en los datos proporcionados por el equipo directivo y que están previamente auditados. En esta evaluación, la Comisión también considera los riesgos asociados. En este sentido, los efectos económicos positivos o negativos derivados de eventos extraordinarios que pudieran introducir distorsiones en los resultados de la evaluación, podrán ser eliminados al proponer el nivel de consecución de los objetivos cuantitativos.

La retribución variable anual se abona en metálico posteriormente al cierre del ejercicio a cuyos resultados está vinculada. Si el importe supera el incentivo **target**, el Consejo, a propuesta de la Comisión, podrá decidir que el exceso sobre el mismo se difiera en acciones durante un año. En su caso, la entrega de las acciones estará sujeta a la permanencia del Consejero Ejecutivo en el Grupo Colonial durante el periodo de diferimiento, excepto si la terminación de la relación es por causa imputable a la Sociedad u otros supuestos considerados por el Consejo como *good leaver*. Los beneficiarios tendrán derecho a recibir una cantidad equivalente en metálico a los dividendos que se generen sobre las acciones diferidas durante el periodo de diferimiento en la misma fecha de entrega de las acciones diferidas.

El Consejo, a propuesta de la Comisión, tiene la competencia para acordar la aplicación de la cláusula *malus y/o clawback* sobre la retribución variable anual (ver el apartado relativo a *malus y clawback*).

Métricas

La retribución variable anual está normalmente vinculada a objetivos financieros y de creación de valor (por ejemplo, ingresos por rentas, beneficio por acción, NAV por acción, *Loan to Value*, etc.). Se podrán incluir objetivos no financieros (por ejemplo, *ESG*), el peso de los cuales no excederá el 30% del incentivo **target** anual.

Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o que realicen actividades similares.



03. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

V. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables

Incentivos a largo plazo

Propósito Maximizar el retorno total a largo plazo para los accionistas.

Importe Incentivo **máximo** anualizado (a precios de concesión, sin incluir la evolución de la acción):

- Presidente Ejecutivo: 150% de la retribución fija.
- Consejero Delegado: 300% de la retribución fija.

Funcionamiento Entrega de acciones y/o derechos de opción sobre las mismas condicionada al cumplimiento de objetivos y a permanencia durante un periodo plurianual de 3 años, al menos.

El Consejo, a propuesta de la Comisión, aprueba las métricas, las ponderaciones, los objetivos y, en su caso, el grupo de comparación para cada concesión para asegurar el alineamiento continuo con la estrategia de la Compañía.

El Consejo, a propuesta de la Comisión, determina los niveles de pago, una vez cerrado el periodo de medición de objetivos, en función de su grado de cumplimiento. Los niveles de incentivo para resultados intermedios serán acordados por el Consejo, a propuesta de la Comisión, y serán desglosados en el Informe Anual sobre Remuneraciones del Consejo correspondiente. El Consejo, a propuesta de la Comisión, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Compañía y la experiencia para los accionistas.

La evaluación de los resultados y la determinación del pago correspondiente a algunas métricas podrá realizarse con base en los datos proporcionados por asesores externos. En esta evaluación, la Comisión también considera los riesgos asociados. En este sentido, los efectos económicos positivos o negativos derivados de eventos extraordinarios que pudieran introducir distorsiones en los resultados de la evaluación, podrán ser eliminados al proponer el nivel de consecución de los objetivos cuantitativos.

Los beneficiarios están obligados a retener las acciones, netas de impuestos, durante, al menos, un año posterior a su entrega, sin perjuicio del requisito de tenencia permanente de 2 anualidades de la retribución fija.

Los beneficiarios tendrán derecho a recibir una cantidad equivalente en metálico a los dividendos que se generen sobre las acciones ganadas durante el periodo de retención. Este importe se abonaría en la misma fecha de liberación de las acciones.

El Consejo, a propuesta de la Comisión, tiene la competencia para acordar la aplicación de la cláusula *clawback* sobre el incentivo (ver el apartado relativo a *malus* y *clawback*).

Métricas El incentivo está vinculado normalmente a métricas financieras y de creación de valor (por ejemplo, retorno total para el accionista, *portfolio management*, etc.). Se podrán incluir objetivos no financieros (por ejemplo, *ESG*), el peso de los cuales no excederá el 30% del incentivo máximo.

Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o que realicen actividades similares.

Evaluación de los resultados en la retribución variable anual y en el incentivo a largo plazo

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la facultad de acordar la posible revaluación o modificación de las retribuciones vinculadas a resultados en el caso de producirse cambios internos o externos significativos que evidencien la necesidad de revisarlas. Entre los supuestos que pueden conducir a una modificación de los elementos retributivos se encuentran los siguientes:

- Cualquier operación de reestructuración societaria por compra, venta, fusión, escisión, canje de acciones, ampliación o reducción de capital o reorganización de cualquier tipo, que suponga una alteración sustancial en el tamaño, actividad o tipo de negocio de Colonial, así como operaciones financieras que modifiquen de forma automática el precio de la acción de Colonial (por ejemplo, la distribución de dividendos, el *split* o el *contra-split* de acciones o las ampliaciones de capital con descuento, etc.).
- Los cambios sustanciales en las sociedades que forman parte del grupo de comparación considerado, en su caso, en la medición relativa de las métricas.
- Las modificaciones sustanciales del entorno macroeconómico que puedan alterar de forma relevante la situación económica actual.
- Y, en definitiva, cualquier otro supuesto que, en opinión del Consejo de Administración, requiera la adaptación de los elementos retributivos o que pueda afectar a la Sociedad, al valor de sus acciones o a la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos de los planes de incentivo.

03. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

VI. Disposiciones de la Política anterior que seguirán siendo de aplicación

Los Consejeros Ejecutivos han sido beneficiarios de un plan de entrega de acciones, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 21 de enero de 2014, prorrogado por un periodo de 2 años por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 29 de junio de 2017 y prorrogado por última vez por un periodo de 2 años adicionales por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2020. La última concesión de este plan de entrega de acciones se realizó en 2020. Los detalles de este plan así como el número de acciones asignadas se desglosan en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros. Dicho plan se sustituye por el nuevo plan de entrega de acciones que se somete, bajo el punto noveno del orden del día, a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas 2021 que está prevista que se celebre el 30 de abril de 2021.

VII. Cláusulas *malus* y *clawback*

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la competencia de proponer al Consejo de Administración la cancelación (*malus*) y/o recuperación (*clawback*) total o parcial de la retribución variable anual y/o de los incentivos al largo plazo en las siguientes circunstancias:

- La Compañía sufre pérdidas significativas y la Comisión entiende que se debe a fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por la Compañía, a los que ha contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del Consejero Ejecutivo;
- Incumplimiento grave por parte del beneficiario de la normativa y políticas internas de la Compañía;
- Reformulación de los estados financieros de la Compañía, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable, y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Compañía;
- La remuneración abonada fue calculada con base en datos que posteriormente se han demostrado inexactos y resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Compañía.

La cláusula *clawback* podrá ser aplicada por el Consejo durante los dos años posteriores al abono de la retribución variable.

VIII. Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones

Se requiere a nuestros Consejeros Ejecutivos que alcancen y mantengan un cierto número de acciones de Colonial (a los cinco años desde su nombramiento y con un periodo extra en caso de que el requisito aumente significativamente) en aras de alinear sus intereses con los de los accionistas a largo plazo de Colonial. El requisito asciende a 2 anualidades de retribución fija.

Para alcanzar este objetivo, no se consideran las acciones de planes de incentivos no consolidados.

La Comisión revisa periódicamente el cumplimiento de este requisito.

IX. Términos y condiciones principales de los contratos

De conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado Consejero Delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la sociedad que deberá ser previamente aprobado por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros.

En cada uno de los contratos se detallarán los conceptos por los que cada uno de ellos puede obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones. Los Consejeros Ejecutivos no podrán percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en los correspondientes contratos. Dichos contratos se adecuarán a los parámetros establecidos en la Política de Remuneraciones vigente en cada momento.

Las remuneraciones variables que se puedan acordar por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y establecer en los contratos de los Consejeros Ejecutivos habrán de incorporar los límites y las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales remuneraciones guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivan solamente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.

Actualmente tiene la condición de Consejero Ejecutivo el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado de Colonial quienes, de conformidad con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, tienen suscritos con la Sociedad contratos que han sido aprobados por el Consejo de Administración. Dichos contratos se adecuarán en 2021, una vez obtenida la aprobación de la Junta General de Accionistas sobre la presente Política de Remuneraciones.

En los contratos suscritos con cada uno de los consejeros ejecutivos se determinan sus respectivas retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico.

Los términos y condiciones esenciales de los contratos del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado, adicionales a los referidos anteriormente en la Política de Remuneraciones, son lo que se indican a continuación:

- Duración: tanto para el Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración como para el Consejero Delegado se ha estipulado que la duración del contrato estará sujeta al periodo de vigencia del nombramiento como Presidente del Consejo de Administración o como Consejero Delegado, en cada caso. Si se produce la renovación del nombramiento del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración y/o del Consejero Delegado, se entenderá automáticamente prorrogado el contrato por el período correspondiente a dicha renovación del cargo salvo acuerdo en contrario del Consejo de Administración en cuyo caso deberá aprobarse un nuevo contrato.
- Indemnizaciones por terminación de la relación contractual: los Consejeros Ejecutivos percibirían una compensación adicional y especial como indemnización en el supuesto de cese o no renovación no justificados de sus cargos, o reducción sustancial de sus funciones respectivas. La indemnización se devengará asimismo (i) en los casos de renuncia o dimisión de sus cargos como consecuencia de haberse producido un cambio de control en la Sociedad o un cambio relevante en la composición del Consejo de Administración; (ii) en el supuesto de modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento; así como (iii) en los demás supuestos que establezca el Consejo de Administración.

Para calcular esta indemnización se tendrá en consideración 2 anualidades de la retribución fija y retribución variable anual *target*, excluyéndose otras las cantidades que hubieran podido percibir así como los derechos que pudieran derivarse del incentivo a largo plazo vigente en cada momento.

03. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

IX. Términos y condiciones principales de los contratos (cont.)

En los supuestos de cambio de control de la Sociedad, cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, reducción sustancial de las respectivas funciones de cada uno de los consejeros o modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento, el interesado dispondrá de un determinado plazo (6 meses en el caso de cambio de control y 3 meses en los restantes casos), a contar desde la fecha de eficacia de los mencionados acuerdos o cambios, para comunicar por escrito al Consejo de Administración su dimisión o renuncia, en cuyo caso, tendrán derecho a la indemnización señalada anteriormente.

A los efectos de la aplicación de lo indicado, se entenderá por fecha de eficacia del cambio de control o del cambio relevante en la composición del Consejo de Administración la fecha de publicación de tales circunstancias como anuncio de "información privilegiada" u otra "información relevante" en la página web de la CNMV. En el caso de acuerdo del Consejo de Administración de reducción sustancial de las funciones del beneficiario o de modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento, la fecha de eficacia será aquella en la que el interesado reciba notificación fehaciente del acuerdo.

- Pacto de no competencia: cada Consejero Ejecutivo tendrá un compromiso de no competencia al que quedará sometido durante un plazo de 6 meses a contar desde la fecha de terminación de su relación con Colonial si dicha terminación se produce por cese voluntario sin causa.

El pacto de no competencia estará remunerado con un importe bruto equivalente a 6 meses de la retribución fija anual, que se abonará de forma prorrateada durante los meses del pacto de no competencia.

En el caso de que el consejero comunique su dimisión o renuncia ante los supuestos indicados anteriormente de cambio de control de la Sociedad, cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, reducción sustancial de las respectivas funciones de cada uno de los consejeros o modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento, la remuneración por el pacto de no competencia se entenderá absorbida (y, por tanto, no procederá pago adicional) por el importe de la indemnización por cese recibida.

X. Remuneraciones extraordinarias

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, tiene la facultad para acordar la concesión de incentivos especiales a los Consejeros Ejecutivos ante operaciones corporativas extraordinarias, de adquisición, inversión, reestructuración o cualquier otra operación, que generen un valor añadido significativo para los accionistas de la Compañía.

Para que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pueda proponer al Consejo de Administración la adecuación del incentivo y su importe, será necesario que la operación corporativa genere un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo y, en todo caso, valor añadido significativo para los accionistas de la Compañía. La Comisión Nombramientos y Retribuciones también valorará la relevancia, complejidad y singularidad de la operación corporativa, así como el esfuerzo extraordinario por parte del Consejero Ejecutivo para completar con éxito la operación corporativa.

Corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordar, en su caso, y fijar para cada uno de los Consejeros Ejecutivos, el importe, la moneda de pago y la fecha de liquidación de esta retribución variable extraordinaria.

A la hora de proponer el importe concreto a conceder, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará, además, entre otras cuestiones, si los resultados obtenidos en las operaciones corporativas extraordinarias ya han sido recompensados suficientemente a través de retribuciones ordinarias. En todo caso, el importe máximo anual está limitado a un 100% de la retribución fija anual. El detalle completo se desglosaría en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente.



04. Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales

Los Consejeros en su condición de tales son recompensados en función de su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad. Así, los importes de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales se calculan para incentivar la dedicación, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital y en los Estatutos Sociales de Colonial, la remuneración anual de los consejeros de la Sociedad por su pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones consistirá en (i) una remuneración anual fija y determinada; y (ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones. Los Consejeros en su condición de tales no participan en planes de incentivo o de previsión social. Únicamente se les reembolsarán los gastos de viaje y alojamiento razonables y justificados que hayan tenido que satisfacer para asistir a reuniones del Consejo o de las comisiones, previa solicitud por parte del Consejero.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros de Colonial por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones se establece en 2.200.000€. En caso de que aumente el número actual (11) de miembros del Consejo de Administración, el importe máximo se incrementará en un 10% por cada nuevo miembro del Consejo de Administración que implique un aumento del número de sus miembros.

La distribución de la remuneración fija y por asistencia a reuniones del Consejo de Administración para cada consejero por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Para la asignación de la remuneración fija a cada consejero se tendrán en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, su pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y su dedicación, así como otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes, velando por que ésta sea competitiva con la aplicada en otras entidades comparables por su capitalización, tamaño e implantación internacional. En este sentido, el Consejo de Administración, dentro del importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros de Colonial por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones, podrá asignar a uno o varios de sus consejeros, como parte de su remuneración fija, una remuneración específica para un ejercicio concreto atendiendo a las funciones, responsabilidades, dedicación así como a otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes que se hayan producido en un determinado ejercicio.

La distribución de la remuneración fija anual y las dietas por la pertenencia y asistencia al Consejo de Administración y sus comisiones, según lo acordado por el Consejo para el ejercicio 2021, se indica a continuación:

		Vocal	Presidente	Otros cargos
Consejo de Administración	Remuneración fija	50.000€	--	--
	Dietas de asistencia por sesión	5.000€	--	--
Comisión Ejecutiva	Dietas de asistencia por sesión	3.000€	--	--
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Remuneración fija	25.000€	50.000€	--
	Dietas de asistencia por sesión	3.000€	4.800€	--
Comisión de Auditoría y Control	Remuneración fija	25.000€	50.000€	--
	Dietas de asistencia por sesión	3.000€	4.800€	--
Comisión de Sostenibilidad	Dietas de asistencia por sesión	3.000€	4.800€	--
Consejero Coordinador	Remuneración fija	--	--	75.000€

La distribución interna entre los consejeros se mantendrá invariable en tanto que el Consejo de Administración no apruebe una distribución distinta, dentro de los límites previstos en la presente Política de Remuneraciones.

Estos importes podrían revisarse durante la vigencia de la Política de Remuneraciones actual en ciertas circunstancias como (pero no limitado a) cambios materiales en el negocio o en la estructura del Consejo de Administración, mandato o responsabilidades y desempeño excepcional de la Compañía. En estas circunstancias, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir aplicar un incremento. Esto se detallaría y explicaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

La Sociedad informará anualmente del importe satisfecho a cada consejero por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, de la Junta General de Accionistas de la Sociedad

Los Consejeros en su condición de tales deben cumplir su mandato durante el tiempo que establecen los Estatutos (mandato de cuatro años) y pueden volver a ser nombrados una o más veces, por periodos de igual duración.

Por último, los consejeros (al igual que los Consejeros Ejecutivos y los altos directivos de la Sociedad), son beneficiarios de la póliza de seguro colectivo de responsabilidad civil, suscrita por Colonial, que cubre la responsabilidad por actos y conductas de los miembros del Consejo de Administración y directivos de la Sociedad como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones, así como los siniestros que traigan causa en ataques o fallos de ciberseguridad.



05. Política de Remuneraciones para nuevos nombramientos

Los nuevos Consejeros Ejecutivos serán remunerados de acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada. Adicionalmente, la política de contratación que figura a continuación permite al Consejo, a propuesta de la Comisión, tomar las siguientes medidas, según proceda, en beneficio de Colonial y de sus accionistas. En cuanto a las promociones internas, cualquier elemento de remuneración variable que se conceda en relación con una posición anterior podrá satisfacerse de acuerdo con sus términos originales. Las disposiciones relativas a la remuneración de todo Consejero Ejecutivo recién nombrado se darán a conocer tan pronto como sea posible después del nombramiento del mismo.

Retribución fija

La retribución fija se establecerá en el nivel adecuado para contratar al mejor candidato en función de sus competencias, experiencia y retribución actual.

Beneficios

Los beneficios se ajustarán a la Política de Remuneraciones vigente. Cuando proceda, los Consejeros Ejecutivos podrán recibir prestaciones por reubicación u otros beneficios que reflejen la práctica habitual del mercado en el territorio donde desarrollen sus funciones. Adicionalmente, el Consejo, a propuesta de la Comisión, podrá acordar que Colonial abone ciertos complementos vinculados a la repatriación del Consejero en caso de terminación de la relación.

Incentivos

Se prevé que los nuevos Consejeros Ejecutivos participen en los planes de incentivos a corto y largo plazo en las mismas condiciones que los Consejeros Ejecutivos actuales. Sin embargo, se contempla la posibilidad de asignar incentivos adicionales para alinear lo antes posible al nuevo consejero con los objetivos a largo plazo de Colonial, y para compensar el valor perdido por una persona por terminación de la relación con la compañía anterior.

Ante el nombramiento de un nuevo Consejero Ejecutivo, el criterio preferido del Consejo de Administración será el de alinear al nuevo Consejero Ejecutivo con nuestra política basada en la consecución de resultados, exigiendo la inversión en acciones de Colonial y alineándolo plenamente con nuestros incentivos y objetivos vigentes, sabiendo que ningún incentivo a largo plazo será devengado en sus primeros años de actividad en Colonial.

Sin embargo, hay circunstancias en las que este planteamiento no sería efectivo. El Consejo, a propuesta de la Comisión, se reserva la facultad de adoptar los acuerdos de incorporación apropiados con la intención de que, en conjunto, el valor de éstos no sea superior a las remuneraciones de la compañía anterior a las que se ha renunciado. Si se requiere una prima de incorporación, la Comisión tratará de reflejar la naturaleza, el momento y el valor de las remuneraciones a las que se ha renunciado.

Los nuevos Consejeros Ejecutivos tienen la obligación de retener las acciones que sean entregadas derivadas de incentivos hasta cumplir el requisito mínimo de tenencia permanente de acciones.

En el caso de que se designe un Consejero no ejecutivo con una función y responsabilidades diferentes, la remuneración se comparará y establecerá en función de perfiles comparables en compañías de tamaño y complejidad similar.



06. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones

Consideración de las opiniones de los accionistas

En la elaboración de la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración considera tanto el entorno externo en el que opera la Compañía como las directrices emitidas por las organizaciones que representan a los accionistas institucionales. En concreto, el Consejo considera la información de inversores institucionales y *proxy advisors* recibida en el proceso periódico de consulta que realiza Colonial. Para determinar nuestra nueva Política de Remuneraciones propuesta, el Consejo y, en particular la Comisión, ha consultado a los principales accionistas de Colonial. Se anima a los accionistas de la Compañía a asistir a la Junta General de Accionistas y cualquier punto de vista expuesto será considerado por los miembros de la Comisión.

Consideración de las condiciones retributivas de los empleados en su conjunto y la perspectiva del equipo directivo

La Comisión propone al Consejo de Administración decisiones sobre acuerdos específicos de la retribución de los directivos en el contexto más amplio de la remuneración de los empleados del Grupo.

La estructura del paquete retributivo del resto de empleados se basa en el principio de que debería ser suficiente para atraer y retener al mejor talento y ser competitivo dentro de nuestro sector, retribuyendo a los empleados por su contribución a nuestros resultados globales. Está guiada por la práctica del mercado local, así como por el nivel de responsabilidad, reflejando la naturaleza del negocio de Colonial. Existe un claro alineamiento entre las estructuras retributivas de los directivos y del resto de empleados, en la forma en que se siguen los principios retributivos, así como la mecánica del proceso de revisión salarial y el diseño de los incentivos, que son ampliamente consistentes en toda la organización.

El tipo de métricas a las que está vinculada la retribución variable anual y los incentivos a largo plazo están alineadas para el equipo directivo y el resto de empleados elegibles. Hay un foco importante en la retribución vinculada a resultados, con niveles adecuados de diferenciación para garantizar que la remuneración se invierte en el talento que tendrá la mayor contribución en la ejecución de la estrategia de Colonial.

El enfoque retributivo para los Consejeros Ejecutivos es coherente con el paquete retributivo de los miembros del Comité de Dirección y otros directivos. En general, una proporción mucho mayor de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos está vinculada a los resultados de la Compañía, en comparación con el resto de los empleados, por lo que la retribución aumentará o disminuirá de acuerdo con los resultados del negocio y así se alinean los intereses de los Consejeros Ejecutivos y de los accionistas.

Cada año, se informa al Consejo de Administración y la Comisión sobre la estructura y la cuantía de la estructura retributiva de todos los empleados. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, también considera los presupuestos anuales de incremento salarial para los empleados, así como la retribución de el equipo directivo.

Involucración con otras comisiones

La Comisión se coordina con otras comisiones para garantizar que las políticas y prácticas de remuneración del Grupo logran un equilibrio adecuado entre recompensar adecuadamente los resultados y gestionar los riesgos asociados a la remuneración.

Consideración de las condiciones de mercado

La remuneración de los consejeros se compara con la de perfiles comparables en compañías similares. La remuneración de los Consejeros no ejecutivos se compara con el Ibex-35. La remuneración de los Consejeros Ejecutivos se compara con un grupo de compañías europeas del sector inmobiliario y con el Ibex-35.

Consideración de asesoramiento externo independiente

Al determinar, revisar e implantar la Política de Remuneraciones, la Comisión busca asesoramiento independiente y se asegura de que ningún Consejero toma decisiones relacionadas con su propia remuneración.

Las funciones que desarrolla la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encuentran recogidas en el Reglamento del Consejo de Administración.



07. Gestión de los riesgos asociados a la remuneración

La Comisión revisa periódicamente las prácticas en materia de recursos humanos y retribución con la finalidad de realizar las propuestas que proceden en el mejor interés de la Sociedad al Consejo de Administración, entre las que se incluyen las siguientes:

- La forma en que se integran los riesgos, los controles y las consideraciones de conducta en las prácticas fundamentales de recursos humanos, incluidos la evaluación del desempeño, la retribución, las promociones y la planificación de la sucesión.
- Las medidas para mitigar la asunción de riesgos inapropiada:
 - Límites a la retribución variable.
 - Diferimiento del pago de la parte de la retribución variable anual que excede del incentivo *target*.
 - Múltiples métricas, algunas de las cuales pueden ser ajustadas de acuerdo a diferentes riesgos.
 - Periodos de devengo plurianuales.
 - Requisitos de retención y de tenencia permanente de acciones.
 - Cláusulas *malus* y *clawback*.
 - Prohibición de cobertura, pignoración, ventas al descubierto o contratos de derivados sobre el valor de las acciones recibidas durante el periodo de retención.
- Actualizaciones sobre desarrollos normativos que han tenido impacto o pueden tenerlo sobre las prácticas de recursos humanos en el futuro.

Asimismo, se proporciona a la Comisión información de seguimiento sobre los resultados y un resumen de los riesgos, los controles y las evaluaciones de conducta.

Las medidas específicas para identificar y gestionar cualquier conflicto de intereses potencial están establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración. Dichas medidas también determinan el código de conducta aplicable a los miembros del Consejo de Administración.



08. Órganos competentes

En el marco de los Estatutos Sociales, los accionistas que actúen en la Junta General de Accionistas tienen la facultad de aprobar la presente Política de Remuneraciones, que constituye la máxima norma en materia de remuneraciones de la Compañía, tras los Estatutos Sociales.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la facultad de implantar, desarrollar, formalizar, ejecutar y precisar la remuneración de los consejeros en virtud de esta Política de Remuneraciones en el momento y de la forma que considere oportuno, adoptando los acuerdos y suscribiendo los documentos públicos o privados que sean necesarios o convenientes para su plena efectividad, así como otorgar las delegaciones que corresponden y, en general, adoptar los acuerdos y realizar las acciones que sean necesarias o meramente convenientes para la correcta implantación, ejecución y liquidación de esta Política de Remuneraciones.

Asimismo, el Consejo de Administración es el órgano competente para la interpretación de la presente Política de Remuneraciones.

09. Vigencia

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someterá esta nueva Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021 y, una vez aprobada, entrará en vigor en el ejercicio 2021, dejando sin efecto la política de remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 14 de junio de 2019.

Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante tres ejercicios (2021, 2022 y 2023), aunque la Comisión podría proponer para aprobación una nueva política en una fecha previa, si se considera apropiado.