



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE INMOBILIARIA COLONIAL, S.A.

I. Introducción

De conformidad con el artículo 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 “LSC”) cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas deberá ser acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento.

Para ello se hace necesario aprobar y mantener vigente y actualizada una política de remuneraciones de los consejeros, que habrá de ajustarse en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto. Dicha política de remuneraciones deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas.

La presente política de remuneraciones de los consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”) se somete a la Junta General por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de INMOBILIARIA COLONIAL, S.A. (la “**Sociedad**”), y una vez aprobada por la Junta General como punto separado del orden del día mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada.

La Política de Remuneraciones incluye el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales a que se refiere el art. 217 de la vigente Ley de Sociedades de Capital.

La Política de Remuneraciones es de aplicación con efectos a partir del 1 de enero de 2016, dejando sin efecto cualquier acuerdo referente a las remuneraciones que se haya acordado por los órganos de la Sociedad, salvo aquellos adoptados relativos al Plan de Entrega de Acciones al que se hace referencia en la presente Política de Remuneraciones, sin perjuicio de los contratos suscritos por la Sociedad con los consejeros ejecutivos que en todo caso se ajustan a la presente Política de Remuneraciones.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas. Anualmente, la Sociedad informará además de la evolución de su Política de Remuneraciones a través del Informe anual de retribuciones de los administradores previsto en la ley, sujeto a aprobación por votación consultiva de la Junta General.

II. Principios

La Sociedad se ha marcado como objetivo primordial que las remuneraciones que perciban los consejeros guarden una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, de acuerdo con la ley.

La presente Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad para la Sociedad y los accionistas y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como a incorporar las precauciones necesarias para desincentivar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Las remuneraciones deberán guardar relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios para que no deriven simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.

A su vez, el objetivo de la presente Política de Remuneraciones es que la remuneración del Consejo de Administración sea la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

El Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por los consejeros, suministrando información transparente emitida con la antelación necesaria y con pleno respecto a las recomendaciones de Buen Gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros. A tal efecto, el Consejo de Administración vela por la transparencia de las retribuciones de los consejeros, consignando de manera detallada e individualizada, según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los consejeros.

III. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones

De conformidad con la ley y con las reglas de gobierno corporativo de la Sociedad, el Consejo de Administración tiene la facultad de adoptar, dentro del marco legal, de los principios y recomendaciones de Buen Gobierno corporativo, de los Estatutos Sociales, del Reglamento del Consejo de Administración y de la presente Política de Remuneraciones, las decisiones sobre la retribución de los consejeros, así como, en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución por sus funciones ejecutivas y demás condiciones de sus contratos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano que informa y eleva al Consejo de Administración las propuestas sobre las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en la presente Política de Remuneraciones, entre otras, velando por la observancia de la Política de Remuneraciones establecida y proponiendo, en su caso, las modificaciones que estime oportunas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en virtud de lo establecido en el artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración, está integrada actualmente por 4 miembros designados por el Consejo de Administración, todos ellos consejeros no ejecutivos. En particular, la Comisión está integrada por 2 consejeros independientes (D. Carlos Fernández-Lerga Garralda y D. Javier Iglesias de Ussel Ordís) y 2 consejeros dominicales (D. Juan Villar-Mir de Fuentes y D. Juan Carlos García Cañizares). Asimismo, el presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es uno de los consejeros independientes que forman parte de la misma.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne con la frecuencia necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene, en relación con las cuestiones de carácter retributivo, las siguientes facultades:

- proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los consejeros y altos directivos;

- proponer al Consejo de Administración la retribución individual del presidente del Consejo de Administración y del consejero delegado y demás condiciones de sus contratos como consejeros ejecutivos, así como la aprobación de los mismos y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, informando y haciendo propuestas sobre los planes de incentivos de carácter plurianual que afecten a los consejeros ejecutivos y a la alta dirección de la Sociedad y en particular, a aquellos que puedan establecerse con relación al valor de las acciones;
- informar al Consejo de Administración sobre el cumplimiento de las condiciones de las que dependa la retribución variable y la liquidación del plan de retribución en acciones; y
- velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de información acerca de las remuneraciones de los consejeros en la Memoria anual y en el informe anual de retribuciones de los administradores.

El Reglamento del Consejo de Administración, tanto en lo referente a la propia Comisión de Nombramientos y Retribuciones como para los consejeros en general, prevé que todos ellos (la Comisión o los miembros del Consejo de Administración en su caso) puedan solicitar asesoramiento externo en las materias que consideren necesarias. A tales efectos la Sociedad ha contado con el asesoramiento de expertos externos para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

IV. Remuneración de los consejeros

IV.1. Remuneración de los consejeros no ejecutivos en su condición de tales

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se establece en 1.900.000 €. Este importe máximo permanecerá vigente, con efectos a partir el 1 de enero de 2016, en tanto no se apruebe por la Junta General su modificación. No obstante, si aumenta el número de miembros del Consejo en más de doce miembros o de las comisiones del Consejo de Administración, dicho importe máximo se incrementará en un 10% por cada nuevo miembro del Consejo o de las comisiones que implique un aumento del número de sus miembros.

Dicha remuneración anual, de conformidad con el artículo 217.2 de la LSC y los artículos 30 de los Estatutos Sociales y 21 del Reglamento del Consejo de Administración, consistirá en una remuneración que incluirá (i) una cantidad fija anual, y (ii) la remuneración por dietas de asistencia a los consejos y a las comisiones.

Los consejeros ejecutivos, a diferencia de los no ejecutivos, no percibirán remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad ni a sus comisiones; ni cantidad fija anual ni remuneración por dietas de asistencia al Consejo de Administración de la Sociedad ni a sus comisiones.

La remuneración recogida en el presente apartado será adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeñen dentro del Consejo de Administración y de las comisiones a las que pertenezcan, su dedicación y su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las comisiones de que formen parte y siempre teniendo en cuenta el importe máximo arriba señalado.

La determinación y la distribución de la remuneración fija y por asistencia a reuniones de cada consejero no ejecutivo en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta a tal efecto las

funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero no ejecutivo, la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración, la evaluación del desempeño y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Asimismo, los consejeros, por su condición de tales, dispondrán de una póliza de seguro colectiva de responsabilidad civil que cubra toda responsabilidad por actos y conductas de los consejeros y directivos de la Sociedad como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones. El coste de este seguro no se incluye en el límite anual para el conjunto de consejeros antes indicado.

IV.2 Remuneración de los consejeros ejecutivos

En virtud de la normativa aplicable, el presidente y el consejero delegado tienen suscritos con la Sociedad, respectivamente, contratos aprobados previamente por el Consejo de Administración.

En cada contrato se detallan los conceptos por los que cada uno de ellos pueda 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 ese contrato.

Dichos contratos se adecúan a los siguientes parámetros:

Remuneración fija

La remuneración anual fija de los consejeros ejecutivos, con efectos a partir el 1 de enero de 2016, será la siguiente:

- Presidente del Consejo de Administración: la remuneración anual fija del presidente del Consejo de Administración asciende, en 2016, a QUINIENTOS CINCUENTA MIL EUROS (550.000€). La citada cantidad se actualizará anualmente de forma automática mediante la aplicación del Índice de Precios al Consumo (IPC) que publique el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año natural inmediatamente anterior a la fecha de la revisión, u otro índice oficial de referencia que pueda eventualmente sustituirlo.
- Consejero delegado: La remuneración anual fija del consejero delegado asciende, a 2016, a SEISCIENTOS CUARENTA MIL EUROS (640.000€), La citada cantidad se actualizará anualmente de forma automática mediante la aplicación del IPC que publique el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año natural inmediatamente anterior a la fecha de la revisión, u otro índice oficial de referencia que pueda eventualmente sustituirlo.

La remuneración anual fija retribuye todas las funciones ejecutivas que el presidente y el consejero delegado realizan en la Sociedad, tanto las de carácter ejecutivo como su pertenencia y asistencia al Consejo de Administración de la Sociedad y a sus comisiones.

Esa remuneración anual fija tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de los consejeros ejecutivos, velando por que sea competitiva con la aplicada en otras entidades comparables por su capitalización, tamaño e implantación internacional. Para su determinación, la propuesta elevada al Consejo de Administración por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta las características específicas de cada puesto y el nivel de responsabilidad y dedicación exigido.

Adicionalmente, la Sociedad satisface al presidente del consejero y al consejero delegado determinadas retribuciones en especie en concepto de uso de vehículo, seguro médico de salud familiar, incapacidad y accidentes y otros beneficios sociales que la Sociedad pudiera satisfacer con carácter general a sus altos directivos. Asimismo, y en relación al consejero delegado, la Sociedad satisface una retribución en especie a favor del mismo en concepto de seguro de vida.

Igualmente, la Sociedad se obliga a concertar y mantener, a su costa, un seguro de responsabilidad civil para cubrir toda responsabilidad por actos y conductas de los consejeros ejecutivos como consecuencia del desempeño de sus funciones como consejeros de la Sociedad, en los términos fijados en sus contratos.

Remuneración variable

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 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.

En particular, los componentes variables de las remuneraciones:

- Deberán de estar vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado.
- Promoverán la sostenibilidad de la Sociedad e incluirán criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la Sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos, y la conformación de un equipo gerencial que garantice la sostenibilidad de la Sociedad.
- Se configurarán sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren dichos resultados.

Los contratos de los consejeros ejecutivos incluirán una cláusula que permita a la Sociedad reclamar, en determinados supuestos, la devolución total o parcial de su retribución variable. La decisión corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La remuneración variable se determinará anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de forma global en función de objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. En este sentido, los objetivos o parámetros a los que está sujeta la retribución variable serán de naturaleza personal, como la dedicación o excelencia profesional, de naturaleza económica o presupuestaria; el grado de cumplimiento de los objetivos del presupuesto anual, de los objetivos de inversión o nivel de ocupación de inmuebles, así como el resultado de la

evaluación del desempeño de las funciones que le son propias, de la supervisión del gobierno corporativo y su contribución a la mejora de la reputación corporativa de la Sociedad.

El presidente y el consejero delegado podrán percibir como remuneración variable anual un importe de hasta el 100% sobre la remuneración fija anual que corresponda a cada uno.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará el grado de cumplimiento de los objetivos de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos y propondrá al Consejo de Administración para cada uno de los consejeros ejecutivos el grado e importe de la remuneración variable que, en su caso, podrán percibir el presidente y el consejero delegado.

El presidente y el consejero delegado podrán percibir además cada año, si se dieran las condiciones excepcionales que se relacionan en este párrafo, una remuneración variable adicional cuya cuantía máxima podrá alcanzar hasta el 200% de su remuneración fija anual. Esta remuneración variable adicional podrá ser acordada en atención a la participación de uno o ambos consejeros ejecutivos en operaciones corporativas, de adquisición, inversión, reestructuración o cualquier otra operación o actuación que por su naturaleza, complejidad, cuantía y resultados genere de forma significativa valor añadido a los accionistas o produzca un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo que refuercen la sostenibilidad de la Sociedad.

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 y la fecha de liquidación de esta remuneración variable adicional dentro de los criterios que se determinan en esta Política de Remuneraciones.

El pago de la remuneración variable adicional no tendrá la consideración de salario o retribución a efectos de su inclusión en la base aplicable para el cálculo de cualquier indemnización que se pudiera derivar de la extinción del contrato o jubilación de los consejeros ejecutivos.

- *Plan de retribución variable a largo plazo*

Los consejeros ejecutivos pueden participar en planes de incentivos a largo plazo vinculados a condiciones y objetivos estratégicos y liquidables en efectivo o en acciones, establecidos por la Sociedad para sus directivos.

Durante el periodo de vigencia de la presente política, el presidente y el consejero delegado de la Sociedad son beneficiarios del siguiente plan de incentivos a largo plazo implantado por la Sociedad consistente en la entrega de acciones.

Plan de entrega de acciones ("**Plan**"): la Junta General de Accionistas de 21 de enero de 2014 aprobó, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la modificación del plan de retribución variable a largo plazo que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 21 de junio de 2011 y dirigido al presidente del Consejo de Administración, al consejero delegado y a los miembros del comité de dirección de la Sociedad consistente en la entrega condicionada y restringida de acciones de Colonial cuyo detalle consta en la información publicada en la CNMV y en la página web de la Sociedad. Dicho Plan tiene por principal finalidad el establecimiento de un sistema retributivo complementario con el que lograr una todavía mayor alineación de los intereses de los destinatarios con el interés principal perseguido por el Consejo de Administración y por el equipo directivo, que es la maximización del beneficio para el accionista en el marco del objetivo de

la política de remuneraciones que está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Se indican a continuación los aspectos más relevantes del Plan:

1. Descripción del plan: entrega de acciones ordinarias a los beneficiarios del plan dependiendo del cumplimiento anual de determinados indicadores y de que sus beneficiarios sean consejeros ejecutivos o tengan relación mercantil o laboral con la Sociedad o su grupo en las fechas de entrega de las acciones.
2. Beneficiarios: el presidente del Consejo de Administración, el consejero delegado y los miembros en cada momento del comité de dirección de la Sociedad entre los que se encuentran los altos directivos.
3. Determinación del número de acciones del Plan a asignar a los beneficiarios: el presidente del Consejo de Administración y el consejero delegado, en función del cumplimiento de determinados requisitos, tendrán derecho a percibir cada año como máximo, 488.372 y 1.269.767 acciones de la Sociedad respectivamente. No obstante, de acuerdo con lo señalado en el apartado 4 siguiente, los números máximos de acciones indicados para el presidente y el consejero delegado, podrían incrementarse para cada uno de ellos en un 25% como máximo, en función de la superación del cumplimiento de determinadas condiciones que se indican en dicho apartado.
4. Condicionantes: el número de acciones a asignar a los beneficiarios del Plan, estará condicionado al cumplimiento de determinadas condiciones fijadas en el mismo vinculadas a la evolución de la Sociedad. En este sentido, el Consejo de Administración de fecha 13 de mayo de 2014 determinó como condicionantes lo siguiente:
 - Si el flujo de caja neto de operaciones de la Sociedad obtenido con carácter anual ("FCN") fuese de entre un 95% y un 105% con respecto a lo previsto en el último plan de negocio aprobado por el Consejo de Administración ("Plan de Negocio"), se devengará el 100% del número de acciones previsto.
 - Si el FCN fuese inferior hasta un 25% a lo previsto en el Plan de Negocio, el número máximo de acciones que tendría derecho a percibir en ese año se reducirá en un 1,5% por cada punto porcentual de reducción del señalado FCN por debajo del 95%.
 - Si el FCN fuese superior en más del 5% a lo previsto en el Plan de Negocio, el número máximo de acciones que tendría derecho a percibir en ese año se aumentará en un 1,5% por cada punto porcentual de incremento del señalado FCN por encima del 105%, hasta un nuevo número máximo de acciones equivalente al 125% del número de acciones previsto.
 - Si el FCN fuese inferior en más de un 25% a lo previsto en el Plan de Negocio, no se devengará ninguna parte del número de acciones previsto.

A los efectos del cumplimiento de estos parámetros el flujo de caja previsto en el último Plan de Negocios para los años 2014 y 2018 será el siguiente:

2014. 80 MM€

2015. 90,3 MME

2016. 91,7 MME

2017. 94,8 MME

2018. 97,4 MME

El número de acciones a entregar al beneficiario en función de los cálculos anteriormente descritos será ajustado a la baja en un 25% cada año en el supuesto de que el *Net Asset Value* ("NAV") de las acciones de la Sociedad no experimente un crecimiento anual del 4% en el periodo que comprende los años de 2015 a 2018. El número de acciones acumulado concedido será ajustado al final de cada año para reflejar que la aplicación del Plan sigue este criterio. El objetivo del NAV a obtener se calculará a partir de incrementar el dato obtenido en el año anterior a una tasa del 4%.

5. Duración y Entrega: el Plan estará vigente desde el año 2015 hasta el año 2019. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobará la liquidación anual determinando cada uno de los años de vigencia del Plan, el número de acciones que, en función del cumplimiento de los indicadores del año anterior, corresponda a cada uno de los beneficiarios del Plan. Las acciones serán entregadas entre los días 15 y 30 de abril de cada año, y no podrán ser enajenadas ni transmitidas hasta que hayan transcurrido tres años desde la fecha de entrega, salvo las necesarias para hacer frente a los impuestos derivados de su devengo. En este sentido, se repercutirá a los beneficiarios del Plan los ingresos a cuenta, o en su caso las retenciones que procedan.

La entrega de las acciones quedará en todo caso supeditada a que los beneficiarios del Plan sean consejeros ejecutivos o tengan relación laboral o mercantil con la Sociedad o su grupo en las fechas en que se produzca la entrega.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, realizará los ajustes necesarios para que se mantenga la equivalencia de prestaciones del Plan si se adoptase algún acuerdo que pudiese afectar negativamente y de forma sustancial a las acciones de la Sociedad o que implicara una variación del número de acciones en circulación como consecuencia de la modificación del valor nominal de las mismas, así como en el caso de fusión, integración o escisión. En particular, en el supuesto de acordarse por la Junta General Ordinaria de 2016 la propuesta referente a la agrupación y cancelación de acciones para el consecuente canje de las mismas (punto 18º del orden del día), se aplicarán los ajustes necesarios para mantener la equivalencia de prestaciones del Plan.

Dichos ajustes serán realizados sobre la base de prácticas de mercado habituales ampliamente aceptadas para decisiones tales como el reparto de dividendos, ejercicio de *warrants* existentes u otras decisiones que tendrían un impacto técnico dilutivo en el "valor por acción".

Asimismo, el Consejo de Administración acordará la liquidación anticipada del Plan y procederá a la entrega del número máximo de acciones pendientes a cada uno de los beneficiarios en el caso de que tenga lugar un "supuesto de liquidez sustancial", según se define en el acuerdo de la Junta General de Accionistas de 21 de enero de 2014.

En el supuesto de que durante la vigencia del Plan, los beneficiarios fueran despedidos de forma improcedente, la Junta General no prorrogue el mandato del presidente o del consejero delegado o fueran cesados de sus cargos sin justa causa o accediesen a la situación de jubilación legal (incluyendo la jubilación anticipada convenida), tendrán derecho a la liquidación anticipada del Plan y se procederá a la entrega del número máximo de acciones que se hubieran devengado tanto en el año del cese, no renovación del mandato, despido improcedente o jubilación legal, así como al número máximo de acciones que se hubieran podido devengar durante los años siguientes de vigencia del Plan que restaran hasta la finalización del mismo.

En el supuesto de incapacidad o fallecimiento de cualquier beneficiario del Plan, se mantendrán los términos del Plan en cuanto a la entrega de acciones, sin liquidación anticipada, teniendo derecho el beneficiario o sus herederos legales al número de acciones que corresponda percibir cada año en función del cumplimiento de los indicadores establecidos al efecto para cada año de devengo hasta la finalización de la vigencia del Plan.

Los beneficiarios del Plan perderán su derecho a la entrega de acciones, así como cualquier derecho sobre las acciones otorgadas, en caso de despido procedente, rescisión con justa causa, en caso de dimisión ó baja voluntaria, despido procedente ó en caso de incumplimiento contractual en materia de confidencialidad, prohibición de ofrecimiento de servicios o competencia.

Los derechos que el beneficiario ostenta en virtud de su participación en el Plan no consolidan a efectos retributivos ni indemnizatorios y tienen naturaleza personal sin que pueda ser objeto de transmisión ni gravamen a favor de terceros.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones debe valorar el grado de cumplimiento de los condicionantes del Plan y proponer al Consejo de Administración la liquidación a efectuar. Una vez atribuidas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros beneficiarios del Plan no podrán transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual, ni podrán ejercer las opciones o derechos hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su atribución. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero beneficiario del plan necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Será asimismo preceptiva la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para el pago de los derechos indemnizatorios en caso de despido improcedente, falta de prórroga por la Junta General de su mandato, cese en el cargo sin justa causa o acceso a la situación de jubilación legal (incluyendo la jubilación anticipada convenida).

Previsión social

Los consejeros ejecutivos serán beneficiarios de un sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubra las contingencias de jubilación y, en su caso, invalidez y fallecimiento, y adicionalmente, en su caso, pueden reconocerse coberturas de prestación definida para las contingencias de invalidez y fallecimiento.

Las aportaciones anuales serán, en 2016, de SETENTA Y CINCO MIL EUROS (75.000€) para el presidente del Consejo de Administración y de CIEN MIL EUROS (100.000€) para el consejero

delegado. La citada cantidad se incrementará anualmente de forma automática mediante la aplicación del IPC que publique el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año natural inmediatamente anterior a la fecha de la revisión, u otro índice oficial de referencia que pueda eventualmente sustituirlo.

El sistema de previsión social de los consejeros ejecutivos reconocerá 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 causa justa.

Términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos del presidente y del consejero delegado se ajustan a lo señalado en la presente política de retribuciones siendo los términos y condiciones esenciales de sus contratos los indicados a continuación.

- Duración: tanto para el presidente 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 de la Sociedad, o consejero delegado, en cada caso. Si se produce la renovación del nombramiento del presidente 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.
- No se contemplan pactos de no concurrencia post-contractual ni de permanencia o fidelización.
- 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 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. La indemnización consistirá en:

- El Presidente percibirá de la Sociedad, en concepto de indemnización por terminación del Contrato (en adelante, la “**Indemnización**”) un importe bruto equivalente a dos anualidades de la remuneración fija y variable, con un mínimo de UN MILLÓN SEISCIENTOS CINCUENTA MIL EUROS (1.650.000 €), importe que se incrementará anualmente de forma automática mediante la aplicación del IPC que publique el Instituto Nacional de Estadística para cada año natural transcurrido hasta la fecha de extinción, u otro índice oficial de referencia que pueda eventualmente sustituirlo. Para calcular esta indemnización se tendrá en consideración la media de las cantidades percibidas en concepto de remuneración fija y variable en las dos últimas anualidades, excluyéndose las cantidades que hubiera podido percibir el Presidente en concepto de remuneración variable adicional, así como cualquier cantidad que pudiera derivarse a su favor del Plan de Entrega de Acciones.

- El Consejero Delegado percibirá de la Sociedad, en concepto de indemnización por terminación del Contrato (en adelante, la “**Indemnización**”) un importe bruto equivalente a dos anualidades de la remuneración fija y variable, con un mínimo de UN MILLÓN NOVECIENTOS VEINTE MIL EUROS (1.920.000 €), importe que se incrementará anualmente de forma automática mediante la aplicación del IPC que publique el Instituto Nacional de Estadística para cada año natural transcurrido hasta la fecha de extinción, u otro índice oficial de referencia que pueda eventualmente sustituirlo. Para calcular esta indemnización se tendrá en consideración la media de las cantidades percibidas en concepto de remuneración fija y variable en las dos últimas anualidades, excluyéndose las cantidades que hubiera podido percibir el Consejero Delegado en concepto de remuneración variable adicional, así como cualquier cantidad que pudiera derivarse a su favor del Plan de Entrega de Acciones.

En el supuesto de cambio de control de la sociedad o cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, así como en el de reducción sustancial de sus funciones respectivas o modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento, el interesado dispondrá de un plazo de tres meses, 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, como consejero delegado o como presidente con funciones ejecutivas, 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 de cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, la fecha de publicación de tales circunstancias como hecho relevante en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores. En el caso de acuerdo del Consejo de Administración de reducción sustancial de las funciones del presidente ejecutivo o del consejero delegado o de modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento, desde que el interesado reciba notificación fehaciente del acuerdo.

Asimismo, y en cuanto al plan a largo plazo consistente en la entrega de acciones la Sociedad ha establecido una serie de indemnizaciones para determinados supuestos, todo ello indicado en el apartado relativo al Plan de Retribución Variable a Largo Plazo del presente apartado 2 del epígrafe IV.

* * * *