

## **INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE INMOBILIARIA COLONIAL, SOCIMI, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2020, 2021 Y 2022.**

### **1. OBJETO DEL INFORME**

De conformidad con el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), las sociedades anónimas cotizadas deben aprobar, al menos cada 3 años, una política de remuneraciones de los consejeros. En este sentido, la Junta General Ordinaria de Accionistas de Inmobiliaria Colonial, SOCIMI, S.A. (“**Colonial**” o la “**Sociedad**”) celebrada el 28 de junio de 2016 aprobó la política de remuneraciones de la Sociedad para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad propone al Consejo de Administración de Colonial la política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 (la “**Política de Remuneraciones**”) que se adjunta como **Anexo I** al presente informe (el “**Informe**”) para que, en su caso, el Consejo de Administración la someta a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad que se celebre en el ejercicio 2019, como punto separado del orden del día.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración debe ser motivada y debe acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los cuales se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad con ocasión de la convocatoria de la Junta General, junto con el resto de la documentación pertinente. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ha elaborado el presente Informe.

### **2. CONSIDERACIONES Y PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La Política de Remuneraciones tiene como objetivo primordial que las remuneraciones que perciban los consejeros guarden una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, con la situación económica que ésta tenga en cada momento y con los estándares de mercado de empresas comparables tanto a nivel nacional como internacional.

Adicionalmente, la Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad para Colonial y sus accionistas, 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. Con esta finalidad, el objetivo de la Política de Remuneraciones es que las remuneraciones de los consejeros guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios a fin de que sirvan para retribuir su actividad y compromiso con la Sociedad, y no dependan exclusivamente de otras circunstancias como la evolución general de los mercados o del sector de actividad de Colonial.

Asimismo, las remuneraciones deben ser las adecuadas para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exige el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

### **3. PROCESO DE DETERMINACION DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable y en los textos de gobierno corporativo de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano encargado de proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia y proponiendo, en su caso, las modificaciones que estime oportunas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ha revisado la política de remuneraciones de Colonial para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 ante la pérdida de su vigencia, considerando, principalmente, (i) la normativa legal aplicable y, en particular, la Ley de Sociedades de Capital; (ii) las mejores prácticas de buen gobierno corporativo y, en particular, las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) en febrero de 2015; así como (iii) los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado una revisión del paquete retributivo de sus consejeros para determinar la idoneidad del mismo y su alineación con la situación de mercado de empresas comparables así como con la situación económica que la Sociedad tiene actualmente.

### **4. DETERMINACION DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

Tras el referido análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Colonial considera que la política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 se ajusta al sistema de remuneración previsto en el artículo 30 de los Estatutos Sociales de Colonial y se adecúa a los principios generales expuestos anteriormente, los cuales la Sociedad considera relevantes en relación con las remuneraciones de los consejeros de Colonial.

Adicionalmente, la Política de Remuneraciones de Colonial incluye el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros, todo ello a los efectos de lo previsto en los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital. En particular, la Política de Remuneraciones incluye el importe máximo a percibir por los consejeros por cada uno de los conceptos retributivos determinados o, en su caso, los parámetros para su determinación. En todo caso, los importes que se incluyen en la Política de Remuneraciones son importes máximos, adecuados a la Sociedad, y permanecerían vigentes con efectos a partir del 1 de enero de 2020 en los términos indicados en la Política de Remuneraciones, salvo que se apruebe su modificación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Por tanto, la Política de Remuneraciones que se propone al Consejo de Administración de Colonial responde a las mismas líneas que las recogidas en la política de remuneraciones del periodo referido anteriormente, que fue aprobada, como punto separado del orden del día, por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en el ejercicio 2016 y que fue objeto del correspondiente informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el cual se encuentra disponible en la página web de la Sociedad.

En este sentido, no se han producido variaciones en los importes de las remuneraciones que se abonan a los consejeros de la Sociedad establecidos en la Política de Remuneraciones con respecto a los de la política de remuneraciones de los consejeros de Colonial para los ejercicios 2017, 2018 y 2019:

- En relación con los consejeros no ejecutivos, se mantiene en 1.900.000 euros 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, sin perjuicio de que, en caso de que aumente el número actual de miembros del Consejo de Administración, el referido importe se incrementará en un 10% por cada nuevo miembro del Consejo de Administración que implique un aumento del número de sus miembros, tal y como se preveía en la política de remuneraciones de los consejeros de Colonial para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.
- En relación con los consejeros ejecutivos, se mantienen los importes de la remuneración fija actual establecida en sus respectivos contratos, actualizada anualmente de forma automática mediante la aplicación del Índice de Precios al Consumo (IPC) que publique el Instituto Nacional de Estadística, como única retribución fija por su condición de consejeros y por el desempeño de funciones ejecutivas. Asimismo, se reconoce la retribución variable anual de hasta un máximo del 100% de su retribución fija, vinculada a criterios de rendimiento predeterminados y medibles, y, para casos excepcionales, la retribución variable anual adicional de hasta un máximo equivalente al 200% de sus retribuciones fijas. Adicionalmente, se sigue contemplando la participación de los consejeros ejecutivos en planes de entrega de acciones de la Sociedad, de derechos de opción sobre las mismas o similares, lo que permitirá cumplir con el principio de alineación de los intereses de éstos y de la Sociedad, al hacer partícipes a los consejeros de la evolución y resultados de la misma. Actualmente, el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado de Colonial son beneficiarios de un plan consistente en la entrega condicionada y restringida de acciones de Colonial que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 21 de enero de 2014 y prorrogado por un periodo de 2 años adicionales (hasta 2021) por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 29 de junio de 2017. Por último, los contratos de los consejeros ejecutivos contienen cláusulas en relación con la indemnización por resolución de los mismos y con el reembolso en determinados casos de los componentes variables de la remuneración en línea con las recomendaciones de buen gobierno corporativo.

Por todo ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la Política de Remuneraciones se adecúa a lo establecido, con carácter general, en el apartado 4 del artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, en lo relativo a que la remuneración de los administradores deberá guardar 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, debiendo estar el sistema de remuneración orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estima que la Política de Remuneraciones cumple igualmente con el objetivo de intentar atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exige el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

\* \* \* \*

El presente Informe ha sido formulado y aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Colonial, en su sesión de fecha 30 de abril de 2019.

**Anexo I**  
**Propuesta de Política de Remuneraciones**

## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2020, 2021 Y 2022**

### **INMOBILIARIA COLONIAL, SOCIMI, S.A.**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

De conformidad con el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la **“Ley de Sociedades de Capital”**), las sociedades anónimas cotizadas deben aprobar una política de remuneraciones de los consejeros. En este sentido, la Junta General Ordinaria de Accionistas de Inmobiliaria Colonial, SOCIMI, S.A. (**“Colonial”** o la **“Sociedad”**) celebrada el 28 de junio de 2016 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros de Colonial para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

En cumplimiento de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de Colonial, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad que se celebre en el ejercicio 2019, como punto separado del orden del día, la presente política de remuneraciones de los consejeros de Colonial para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 (la **“Política de Remuneraciones”**).

La Política de Remuneraciones de la Sociedad responde a las mismas líneas que las recogidas en la política de remuneraciones del periodo anterior y se ajusta al sistema de remuneración previsto en el artículo 30 de los Estatutos Sociales de Colonial. En este sentido, no se han producido variaciones en los importes de las remuneraciones que se abonan a los consejeros de la Sociedad establecidos en la presente Política de Remuneraciones con respecto a los de la política de remuneraciones de los consejeros de Colonial para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

Adicionalmente, la Política de Remuneraciones de Colonial incluye el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros, todo ello a los efectos de lo previsto en los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital. En particular, la Política de Remuneraciones incluye el importe máximo a percibir por los consejeros por cada uno de los conceptos retributivos o, en su caso, los parámetros para su determinación. Los importes permanecerán vigentes con efectos a partir del 1 de enero de 2020 en los términos indicados en la Política de Remuneraciones, salvo que se apruebe su modificación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante su vigencia deberá ser aprobada con carácter previo por la Junta General de Accionistas de Colonial. La Sociedad informará anualmente de la aplicación de la Política de Remuneraciones a través del 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.

La Política de Remuneraciones no incluye la remuneración que los consejeros de la Sociedad pudieran percibir, en su caso, de otras sociedades del grupo Colonial, cuyo detalle se incluirá anualmente en el referido informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

## **2. CONSIDERACIONES Y PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La Política de Remuneraciones tiene como objetivo primordial que las remuneraciones que perciban los consejeros guarden una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, con la situación económica que ésta tenga en cada momento y con los estándares de mercado de empresas comparables tanto a nivel nacional como internacional.

Adicionalmente, la Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad para Colonial y sus accionistas, 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. Con esta finalidad, el objetivo de la Política de Remuneraciones es que las remuneraciones de los consejeros guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios a fin de que sirvan para retribuir su actividad y compromiso con la Sociedad, y no dependan exclusivamente de otras circunstancias como la evolución general de los mercados o del sector de actividad de Colonial.

Asimismo, las remuneraciones deben ser las adecuadas para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exige el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros.

El Consejo de Administración de Colonial 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 respeto a las recomendaciones de buen gobierno generalmente reconocidas en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros. A tal efecto, el Consejo de Administración velará por la transparencia de las retribuciones de los consejeros, consignando anualmente de manera detallada e individualizada, según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los mismos 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.

## **3. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable y en los textos de gobierno corporativo de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano encargado de proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia y proponiendo, en su caso, las modificaciones que estime oportunas.

A su vez, el Consejo de Administración es el órgano encargado de proponer a la Junta General la política de remuneraciones del Consejo de Administración, que será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General.

De conformidad con lo anterior, el Consejo de Administración de Colonial, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas, ha acordado someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad que se celebre en el ejercicio 2019 la Política de Remuneraciones.

#### **4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD**

##### **4.1. Remuneración de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones.**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 217.2 de la Ley de Sociedades de Capital y 30 de 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; (ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones; y (iii) una remuneración referenciada al valor de cotización de las acciones de Colonial o que conlleve la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones de la Sociedad.

A los efectos de determinar el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros de Colonial por su pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones se tendrán en cuenta, entre otras circunstancias objetivas, las remuneraciones establecidas por entidades comparables por su capitalización, tamaño e implantación internacional.

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 1.900.000 euros. En este sentido, este importe máximo no se ha modificado con respecto al incluido en la política de remuneraciones de los consejeros de Colonial para los ejercicios 2017, 2018 y 2019. Los consejeros ejecutivos de Colonial, a diferencia de los consejeros que tengan el carácter de no ejecutivo, no percibirán ninguna remuneración específica por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad o a sus comisiones. La remuneración fija anual que se establezca para los consejeros ejecutivos en sus respectivos contratos retribuirá todas las funciones que éstos realicen en Colonial, esto es, las de carácter ejecutivo como las derivadas de su pertenencia y asistencia a reuniones del Consejo de Administración y sus comisiones. Para más información en relación con la remuneración de los consejeros ejecutivos, véase el apartado 4.2 de la Política de Remuneraciones.

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 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.



Adicionalmente, tal y como prevén los Estatutos Sociales de Colonial, la Sociedad podrá establecer remuneraciones referenciadas al valor de cotización de las acciones de Colonial o que conlleven la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones de la Sociedad, sin que actualmente esté en vigor ningún sistema de remuneración de este tipo para los consejeros no ejecutivos.

Por último, los consejeros (ejecutivos y no ejecutivos), al igual que el resto de los altos directivos de la Sociedad, serán 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.

- *Distribución actual de la remuneración fija y de las dietas por asistencia determinada para los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones.*

La distribución actual de la remuneración fija y de las dietas por asistencia determinada para los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones, acordada por el Consejo de Administración, es la siguiente:

CONCEPTO	IMPORTE
<i>CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN</i>	
Vocal.....	Cantidad fija anual de 50.000 euros
Dietas de asistencia de los vocales.....	3.000 euros por reunión y vocal
Consejero coordinador.....	Cantidad fija anual adicional de 75.000 euros
Dietas de asistencia del Consejero coordinador .....	3.000 euros por reunión
<i>COMISIÓN EJECUTIVA</i>	
Dietas de asistencia de los vocales.....	3.000 euros por reunión y vocal
<i>COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES</i>	
Presidente .....	Cantidad fija anual adicional de 50.000 euros
Dietas de asistencia del Presidente .....	4.800 euros por reunión
Vocal.....	Cantidad fija anual adicional de 25.000 euros
Dietas de asistencia de los vocales .....	3.000 euros por reunión y vocal
<i>COMITÉ DE AUDITORÍA Y CONTROL</i>	
Presidente .....	Cantidad fija anual adicional de 50.000 euros
Dietas de asistencia del Presidente .....	4.800 euros por reunión
Vocal.....	Cantidad fija anual adicional de 25.000 euros
Dietas de asistencia de los vocales .....	3.000 euros por reunión y vocal

La distribución interna entre los consejeros se mantendrá invariable en tanto que el Consejo de Administración no apruebe una distribución distinta, lo que podrá hacer en uso de las competencias atribuidas por la Ley de Sociedades de Capital y por los Estatutos Sociales de Colonial.

#### **4.2. Remuneración de los consejeros ejecutivos de la Sociedad**

La remuneración anual de los consejeros ejecutivos consistirá en (i) una remuneración fija anual; (ii) una remuneración variable anual; y (iii) la participación en planes de entrega de acciones de la Sociedad, de derechos de opción sobre las mismas o similares. Adicionalmente, los consejeros ejecutivos serán beneficiarios de determinados beneficios sociales, principalmente, en concepto de previsión social y asistencial.

Tal y como se indica en el apartado 4.1 anterior, los consejeros ejecutivos de Colonial, a diferencia de los consejeros que tengan el carácter de no ejecutivo, no percibirán ninguna remuneración específica por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad o a sus comisiones ni por asistencia a sus reuniones. La remuneración fija anual que se establezca para los consejeros ejecutivos en sus respectivos contratos retribuirá todas las funciones que éstos realicen en Colonial, esto es, las de carácter ejecutivo como las derivadas de su pertenencia y asistencia a reuniones del Consejo de Administración y sus comisiones.

Los contratos suscritos por cada uno de los consejeros ejecutivos de Colonial con la Sociedad, que habrán de ser aprobados por el Consejo de Administración, detallarán los conceptos por los que puedan obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas. Dichos contratos se adecuarán a los parámetros establecidos en la Política de Remuneraciones vigente en cada momento. Para más información en relación con los contratos de los consejeros ejecutivos, véase el apartado 5.

Actualmente, tienen la condición de consejeros ejecutivos de la Sociedad 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 ajustan a los principios, condiciones y contenido de la Política de Remuneraciones, por lo que no tienen que ser modificados tras la aprobación de la misma por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

#### **4.2.1. Remuneración fija de los consejeros ejecutivos**

La remuneración fija anual de los consejeros ejecutivos de la Sociedad retribuirá todas las funciones que éstos realicen en Colonial, tanto las de carácter ejecutivo como las derivadas de su pertenencia y asistencia a reuniones del Consejo de Administración y sus comisiones. En este sentido, la remuneración fija anual tendrá en cuenta las características específicas de cada puesto, el nivel de responsabilidad y dedicación exigido de los consejeros ejecutivos, velando por que ésta sea competitiva con la aplicada por otras entidades comparables por su capitalización, tamaño e implantación internacional.

Se establece que la remuneración fija anual de los consejeros ejecutivos no podrá ser en ningún caso superior a 1.400.000 euros.

- *Remuneración fija de los actuales consejeros ejecutivos*

La remuneración fija anual del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado para el ejercicio 2019 es de 571.726 euros y 665.282 euros, respectivamente. De acuerdo con lo previsto en sus respectivos contratos, estos importes se actualizan 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 actualización, u otro índice oficial de referencia que pueda eventualmente sustituirlo.

#### **4.2.2. Remuneración variable de los consejeros ejecutivos**

Las remuneraciones variables de los consejeros ejecutivos de Colonial consistirán en: (i) una remuneración variable anual; y (ii) la participación en planes de entrega de acciones de la Sociedad, de derechos de opción sobre las mismas o similares. En ambos casos, se establecerán 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.

Las remuneraciones variables que se puedan acordar por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reflejarán en los correspondientes contratos de los consejeros ejecutivos.

En particular, los componentes variables de las remuneraciones:

- Estarán vinculados a criterios de rendimiento predeterminados y medibles, los cuales tendrán en consideración, entre otros aspectos, el riesgo asumido para la obtención de un resultado; y
- 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.

Las remuneraciones que se establezcan 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 deberán incluir 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 de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En relación con el procedimiento para la determinación de la remuneración variable, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Colonial valorará el grado de cumplimiento de los objetivos que se establezcan en la remuneración variable aprobada y propondrá al Consejo de Administración, para cada uno de los consejeros ejecutivos, el importe de la remuneración variable que, en su caso, podrán percibir.

#### *a) Remuneración variable anual*

Los consejeros ejecutivos podrán percibir como remuneración variable anual un importe de hasta el 100% sobre la remuneración fija anual que corresponda a cada uno.

La remuneración variable se determinará anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Los objetivos o parámetros a los que esté sujeta la retribución variable serán de naturaleza personal, como la dedicación o excelencia profesional; de naturaleza económica o presupuestaria, como el grado de cumplimiento de los objetivos del presupuesto anual, de los objetivos de inversión o nivel de ocupación de inmuebles, y tendrá en cuenta 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 Colonial.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos 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 cada consejero ejecutivo 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 de la Sociedad o produzca un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo que refuercen la sostenibilidad de Colonial.

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 en atención a los criterios establecidos en el párrafo anterior. 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.

*b) Participación en planes de entrega de acciones de la Sociedad, de derechos de opción sobre las mismas o similares.*

Los consejeros ejecutivos podrán participar en uno o varios planes de entrega de acciones de la Sociedad, de derechos de opción sobre las mismas o similares vinculados a condiciones y objetivos estratégicos y liquidables en acciones. La finalidad de este tipo de remuneración consiste en lograr una todavía mayor alineación de los intereses de sus beneficiarios con el interés principal de los accionistas, que es la maximización del beneficio.

De conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, la aplicación de una remuneración referenciada al valor de cotización de las acciones de Colonial o que conlleve la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones de la Sociedad, destinada a los Consejeros, deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad. Por tanto, el importe máximo de la participación en planes de entrega de acciones de la Sociedad, de derechos de opción sobre las mismas o similares será, en su caso, determinado por la Junta General de Accionistas.

El número de acciones a asignar a los beneficiarios de los planes de entrega de acciones de la Sociedad, de derechos de opción sobre las mismas o similares deberá estar condicionado al cumplimiento de determinadas condiciones vinculadas a la evolución de Colonial.

▪ *Participación en planes de entrega de acciones de la Sociedad, de derechos de opción sobre las mismas o similares de los actuales consejeros ejecutivos.*

Actualmente, el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado de Colonial son beneficiarios de un plan consistente en la entrega condicionada y restringida de acciones de Colonial (el “**Plan de Entrega de Acciones**”), que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 21 de enero de 2014 y prorrogado por un periodo de 2 años adicionales (hasta 2021) por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 29 de junio de 2017.

#### **4.2.3. Previsión social y asistencial, así como otros beneficios sociales**

Los consejeros ejecutivos serán beneficiarios de determinados beneficios sociales, principalmente, en concepto de previsión social y asistencial, usuales en el sector y adecuados a su estatus profesional, como uso de vehículo, seguro de vida, seguro médico de salud familiar, incapacidad y accidentes u aquellos otros beneficios sociales que la Sociedad pueda satisfacer, con carácter general, a sus altos directivos.

El importe máximo del que podrán ser beneficiarios los consejeros ejecutivos en concepto de previsión social y asistencial, así como otros beneficios sociales, se establece en 400.000 euros.

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).

Por último, los consejeros (ejecutivos y no ejecutivos), al igual que el resto de los altos directivos de la Sociedad, serán 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.

- *Previsión social y asistencial, así como otros beneficios sociales, de los actuales consejeros ejecutivos.*

Actualmente, el Consejero Delegado de Colonial es beneficiario, en concepto de previsión social y asistencial, así como de otros beneficios sociales, del uso de vehículo, de un seguro médico de salud familiar, incapacidad y accidentes, y de un seguro de vida.

Por otro lado, el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado de Colonial son beneficiarios de un sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento. En este sentido, está previsto que, en 2019, las aportaciones anuales al sistema de previsión en régimen de aportación definida sean de 77.963 euros para el Presidente del Consejo de Administración y de 103.950 euros para el Consejero Delegado. Estas cantidades actualizarán 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 actualización, u otro índice oficial de referencia que pueda eventualmente sustituirlo.

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 causa justa. Adicionalmente, dicho sistemas de ahorro a largo plazo son compatibles con las indemnizaciones que, en su caso, pudieran corresponder.

## **5. TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.**

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.

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 de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 ajustan a los principios, condiciones y contenido de la Política de Remuneraciones, por lo que no tienen que ser modificados tras la aprobación de la misma por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

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 de los contratos de los consejeros ejecutivos podrán ser objeto de modificación durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, todo ello conforme a los límites y procedimientos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital y en la Política de Remuneraciones. En todo caso, cualquier cambio en los conceptos y las cuantías de los componentes retributivos de los consejeros ejecutivos serán objeto de información 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 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 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 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.
- *Pactos de no concurrencia post-contractual ni de permanencia o fidelización:* No se contemplan.
- *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 la media de las cantidades percibidas en concepto de remuneración fija y variable en las 2 últimas anualidades, excluyéndose las cantidades que hubieran podido percibir en concepto de remuneración variable adicional, así como cualquier cantidad que pudiera derivarse a su favor del Plan de Entrega de Acciones.

En particular:

- El Presidente percibirá de la Sociedad, en concepto de indemnización por terminación del contrato un importe bruto equivalente a 2 anualidades de la remuneración fija y variable, con un mínimo de 1.650.000 euros, importe que 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 actualización, u otro índice oficial de referencia que pueda eventualmente sustituirlo.
- El Consejero Delegado percibirá de la Sociedad, en concepto de indemnización por terminación del contrato un importe bruto equivalente a 2 anualidades de la remuneración fija y variable, con un mínimo de 1.920.000 euros, importe que 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 actualización, u otro índice oficial de referencia que pueda eventualmente sustituirlo.

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 beneficiarios o modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento, el interesado dispondrá de un plazo de 3 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, 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 “hecho 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.

## **6. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS**

En caso de que aumente el número actual (11) de miembros del Consejo de Administración, los importes máximos establecidos en cada uno de los apartados de la Política de Remuneraciones relativos a la remuneración de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones se incrementarán en un 10% por cada nuevo miembro del Consejo de Administración que implique un aumento del número de sus miembros.