



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2020

C.I.F. A-28027399

Denominación Social: INMOBILIARIA COLONIAL, SOCIMI, S.A.

Domicilio Social: PASEO DE LA CASTELLANA, 52, 28046 MADRID

INTRODUCCIÓN

La información contenida en el presente informe sobre remuneraciones de los Consejeros (el “Informe”) se refiere al periodo comprendido entre el 1 de enero el 31 de diciembre de 2020 (ejercicio 2020) y ofrece datos de la política de remuneraciones de los Consejeros de Inmobiliaria Colonial SOCIMI, S.A. aplicable en el ejercicio 2021. En este sentido, está previsto que el Consejo de Administración someta a votación, para su aprobación, por la Junta General de Accionistas la nueva política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, que será publicada en el momento de la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

El presente Informe ha sido elaborado en formato de libre diseño, de acuerdo con la habilitación normativa contenida en la mencionada Circular 4/2013, si bien su contenido respeta el mínimo establecido en la normativa de aplicación y se acompaña del Anexo estadístico normalizado.

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Política vigente de remuneraciones de los Consejeros aplicable al ejercicio en curso.

La Junta General Ordinaria Inmobiliaria Colonial, SOCIMI, S.A. (la “Sociedad” o “Colonial”) de 14 de junio de 2019 aprobó una política de remuneraciones para los ejercicios 2020, 2021 y 2022. Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene previsto someter a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de la Sociedad una nueva política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 (la “Nueva Política de Remuneraciones”) que, en caso de aprobarse, dejará sin efecto la política de remuneraciones actualmente vigente.

La Nueva Política de Remuneraciones, si bien será continuista con los principios de la política vigente, incluirá algunos cambios con el objetivo de mejorar el alineamiento con las prioridades estratégicas de la Sociedad, con la opinión de inversores y con las prácticas del mercado del sector.

Uno de los principios fundamentales que mantendrá la Nueva Política de Remuneraciones es el alineamiento con los grupos de interés, en particular, con los accionistas de la Sociedad. Asimismo, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han tomado en consideración las disposiciones en materia de remuneración de los Consejeros del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Además, con base en datos de mercado y proyecciones internas, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha evaluado la idoneidad y relevancia de los elementos retributivos y los cambios propuestos para asegurar que su implantación se ajustará a su propósito. En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado el impacto de la pandemia COVID-19 en el negocio de Colonial y ha constatado que la Nueva Política de Remuneraciones mantendrá el alineamiento con los intereses del negocio para el próximo periodo.

Para establecer las cuantías y parámetros concretos de la Nueva Política de Remuneraciones que resultarán de aplicación en el ejercicio 2021, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considerará como principios básicos que guiarán las decisiones retributivas en todos los niveles de la Sociedad, los siguientes:

- *Pay-for-performance*: Asegurar que la retribución que reciban los Consejeros ejecutivos sea proporcional a los resultados generales de la Sociedad y a su desempeño individual.
- Alineación con los intereses de los grupos de interés: Alinear los intereses de los Consejeros ejecutivos con los de los accionistas de la Sociedad, vinculando una parte significativa de la retribución total a los resultados financieros y operativos de Colonial y a la creación de valor a largo plazo para los accionistas. La retribución variable también dependerá del logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno (ESG) vinculados a la estrategia de sostenibilidad.
- Competitividad: El éxito a largo plazo de la Sociedad dependerá del talento de sus empleados. La filosofía retributiva de Colonial se enfocará, entre otros aspectos, en atraer, motivar de forma apropiada y retener el mejor talento.
- Transparencia: La transparencia con los accionistas de Colonial en relación con la Nueva Política de Remuneraciones, comunicando las principales condiciones de los planes retributivos y, según corresponda, cualquier actuación tomada en respuesta a eventos significativos.

QUÉ RECOGERÁ LA NUEVA POLÍTICA

- Retribución en riesgo: la mayor parte de la remuneración de los Consejeros ejecutivos será variable.
- Incentivo a largo plazo en instrumentos vinculado a un periodo de medición de objetivos plurianual.
- 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.
- Sólidos procesos de involucración con accionistas en materia retributiva y de gobernanza.
- Cláusulas de *malus* y *clawback*.

QUÉ NO RECOGERÁ LA NUEVA POLÍTICA

- No habrá contratos con incrementos salariales garantizados o retribuciones variables no sujetas a resultados.
- No se permitirá 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 participarán en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados a los resultados de la Compañía o al desempeño individual.
- No se concederán beneficios por encima de la práctica de mercado.

A.1.1. Procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

A continuación, se describen los procedimientos y los órganos de la Sociedad competentes en relación con la determinación y aprobación de la Nueva Política de Remuneraciones y sus condiciones.

	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Consejo de Administración	Junta General de Accionistas
	Propone al Consejo la política. Consulta al Presidente y al Consejero Delegado, en relación con retribución de los Consejeros ejecutivos y Altos Directivos.	Aprueba la política y la somete a votación de la Junta.	Aprueba la política al menos cada tres años. Aprueba cualquier modificación o sustitución de la política.
Determinación de la política y sus elementos retributivos	Propone al Consejo el importe máximo a satisfacer a los Consejeros en su condición de tales y la remuneración de cada Consejero.	Propone a la Junta General el importe máximo a satisfacer a los Consejeros en su condición de tales. Determina la remuneración de cada Consejero.	Aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales.
	Propone la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos.	Fija la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos.	Aprueba los sistemas de remuneración de los Consejeros.
Aplicación de la política	Propone la cuantía de la retribución fija anual para los Consejeros Ejecutivos y su variación anual. Propone los parámetros para la fijación de los componentes variables y los evalúa a efectos del pago. Propone, en su caso, la cancelación del pago o la devolución de los componentes variables.	Evalúa y, en su caso, aprueba las propuestas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con la aplicación de la política.	
Revisión de la política	Comprueba la observancia de la política y revisa periódicamente su aplicación. Garantiza que la remuneración individual sea proporcionada.		

Transparencia de la política	<p>Vela por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la Memoria anual de información acerca de las remuneraciones de los Consejeros.</p> <p>Eleva al Consejo de Administración para su aprobación el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y verifica la información sobre remuneraciones de los Consejeros contenida en los documentos corporativos.</p> <p>Elabora el informe específico que motiva la Política de Remuneraciones.</p>
------------------------------	---

A.1.2. Consideración de empresas comparables para establecer la política de remuneración de la Sociedad.

En el diseño de la Nueva Política de Remuneraciones se considerarán las conclusiones de análisis comparados de la política vigente en 2020 con las prácticas del sector y compañías comparables, así como con las recomendaciones en materia de gobierno corporativo. Este contraste incluirá el análisis de la estrategia de retribución total (posicionamiento respecto al mercado y mix retributivo) y del diseño de los distintos elementos retributivos.

A.1.3. Asesores externos

El Reglamento del Consejo de Administración prevé que los Consejeros, sus Comisiones y los miembros pertenecientes a éstas, puedan solicitar asesoramiento externo en las materias que consideren necesarias. En este sentido, se ha contado con el asesoramiento de Willis Towers Watson.

A.1.4 Medidas adoptadas por la Sociedad respecto de la Nueva Política de Remuneraciones

- Se ha diseñado un esquema de remuneración que presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables, con un mayor peso de estos últimos en el sistema retributivo. La retribución fija constituirá una parte suficientemente elevada de la retribución total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, de forma que sea posible no pagar estos componentes.
- Dentro de los componentes variables, la retribución variable a largo plazo, que se concretará en un plan de entrega de acciones sujeto al cumplimiento de determinadas métricas, tendrá un peso relevante. Esta retribución variable plurianual está previsto que se estructure en ciclos solapados, que se sucederán en el tiempo, para que en todos los procesos de decisión se mantenga siempre una orientación al largo plazo. La duración de cada ciclo será de, al menos, 3 años, para garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo y que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad y la consecución de objetivos estratégicos.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo de Administración la adopción, en su caso, de las medidas, en materia de retribuciones, que procedan en el mejor interés de la Sociedad. En particular, y respecto de aquellas en relación con **categorías de personal** cuyas actividades profesionales **tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad** podrán considerarse, entre otros aspectos, los siguientes:

- La forma en que se integren 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, estableciéndose, entre estas, las siguientes: (i) límites a la retribución variable; (ii) posibilidad de diferir el pago de la parte de la retribución variable anual que exceda del incentivo *target*; (iii) múltiples métricas; (iv) periodos de devengo plurianuales; y (v) cláusulas *malus* y *clawback*.
- Por lo que se refiere a las medidas que se adopten en relación con aquellas **categorías de personal** cuyas actividades profesionales **puedan tener una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad**, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se basará en el análisis de la política de remuneraciones de Consejeros y altos directivos así como su aplicación, considerando las mejoras que a estos efectos considere proponer al Consejo para la aprobación por la Junta General de la Nueva Política de Remuneraciones. En el análisis se incluirá a los profesionales cuyas actividades puedan tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la Sociedad.
 - En cuanto a las medidas para **evitar los conflictos de interés**, el artículo 16 del Reglamento de Consejo de Administración define el deber de evitar dichas situaciones y obliga a los Consejeros a abstenerse de realizar determinadas acciones. Adicionalmente, en el artículo 18 se indica el deber de comunicación de cualquier situación de conflicto de interés al Consejo de Administración.
 - Por último, **en relación con las cláusulas de reducción o devolución de la retribución variable** el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tendrá la competencia de proceder a 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 determinadas circunstancias. El detalle de estas cláusulas se incluirá en el documento de Política de Remuneraciones que se someterá a la Junta General de Accionistas.

A.1.5 Principales características de la Nueva Política de Remuneraciones

Consejeros ejecutivos

- Los Consejeros ejecutivos, es decir, el Presidente y el Consejero Delegado que, además, es Vicepresidente ejecutivo de Colonial, a diferencia de los Consejeros que tengan el carácter de no ejecutivos, no percibirán en este ejercicio 2021 ninguna remuneración específica por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad o a sus Comisiones, quedando integradas estas funciones en los elementos retributivos de la remuneración fija establecida para ellos en sus respectivos contratos.



- La Nueva Política de Remuneraciones establecerá:
 - (i) la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la Política se refiere;
 - (ii) los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables; y
 - (iii) los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.
- En relación con la **retribución fija anual para el ejercicio 2021**, se prevé una remuneración anual fija individual de 750.000 euros tanto para el Presidente del Consejo de Administración como para el Consejero Delegado, retribuciones que no suponen un incremento respecto de las percibidas en ejercicios anteriores, y ello porque esta retribución **consolida** las retribuciones fijas de los Consejeros ejecutivos por su pertenencia a otros órganos de sociedades filiales. Por tanto, las remuneraciones fijas que los Consejeros ejecutivos pudiesen percibir durante el ejercicio 2021 por su dedicación y asistencia a Consejos y/o comisiones de las sociedades del Grupo serían deducidas de los importes individuales de remuneración fija anual indicados para cada uno de los Consejeros ejecutivos.

Los importes indicados podrían revisarse durante la vigencia de la Nueva Política de Remuneraciones en ciertas circunstancias como cambios sustanciales en el negocio, competencias o responsabilidades del Consejero ejecutivo y desempeño excepcional de la Sociedad.

- Los Consejeros ejecutivos podrán percibir una **remuneración variable anual para el ejercicio 2021**. La cuantía de esta retribución se define como un porcentaje sobre la remuneración fija anual y el importe final que corresponda a cada uno se determinará en función del grado de cumplimiento de objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. La retribución variable anual estará vinculada, principalmente, a objetivos financieros y de creación de valor (cuantitativos). La ponderación de los objetivos no financieros (cualitativos) no excederá el 20% del incentivo *target* anual en 2021.
- El incentivo **target** anual o el importe objetivo anual de la retribución variable consistirá, para el ejercicio 2021, en un 100% de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado, respectivamente. Por otro lado, el incentivo **máximo** anual para el ejercicio 2021 podrá consistir en hasta un 132,5% del *target* (y de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado, respectivamente).

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará la retribución variable para el ejercicio 2021 en función de determinados criterios comunes para el Presidente y el Consejero Delegado, entre los que, actualmente, se están analizando por el Consejo los siguientes:

Tipos de objetivos	Peso	Métricas
80% Económico-financieros y de creación de valor para el accionista	35%	Ingresos por rentas netas y beneficio por acción ajustado En función del presupuesto 2021
	30%	Crecimiento del <i>Net Asset Value</i> (NAV) En función del plan de negocio 2021

Tipos de objetivos	Peso	Métricas
	15%	Política financiera de la Sociedad: - Mantener la calificación de grado de inversión - <i>Loan to Value</i> (LTV) En función del plan de negocio 2021
	10%	Impulso en aspectos de ESG, con énfasis en el vector de medioambiente. En función del plan de negocio 2021
20% No financieros	10%	Evaluación del desempeño con foco en cuestiones como innovación, organización, gestión del riesgo y reputación corporativa.

Cada métrica económico-financiera y de creación de valor para el accionista tendrá una escala de logro asociada.

- Los criterios para la determinación de la retribución variable anual de los Consejeros ejecutivos, así como el proceso de su aplicación, y entre estos aspectos, la calibración que se realice en función de los objetivos que se establezcan en el plan de negocio de Colonial para el ejercicio 2021, se realizará conforme lo siguiente:
 - (i) En el caso de que el nivel de consecución de la métrica estuviese por debajo de un umbral mínimo de cumplimiento, no se generaría la porción de incentivo asociado a dicha métrica.
 - (ii) Si el nivel de consecución de la métrica se situase en el umbral mínimo de cumplimiento, el nivel de pago sería 50% del nivel de incentivo *target* asociado a dicha métrica.
 - (iii) Si el nivel de consecución de la métrica se situase o superase el nivel de consecución máximo, el nivel de pago sería del 125% del nivel de incentivo *target* asociado a dicha métrica, cuando ésta fuese económico-financiera, y del 150% cuando ésta fuese de creación de valor para los accionistas.
- En todo caso, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará los niveles de pago, una vez cerrado el ejercicio, en función del grado de cumplimiento de los objetivos. El Consejo, a propuesta de la Comisión, tendrá 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 Sociedad y la experiencia para los accionistas.

La evaluación de los resultados y la determinación del pago correspondiente se realizarán con base en los datos proporcionados por el equipo directivo, estando previamente auditados los datos económico-financieros que consten en las cuentas anuales. En esta evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considerará 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 abonará en metálico posteriormente al cierre del ejercicio a cuyos resultados está vinculada. Si el importe supera el incentivo *target*, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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.
- Por su parte, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tendrá la facultad de acordar la **cancelación (*malus*) y/o recuperación (*clawback*)** total o parcial de la retribución variable anual y/o de los incentivos a largo plazo en el caso de que se produzcan determinadas circunstancias.
- Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tendrá la facultad de acordar la concesión de una **retribución extraordinaria** a los Consejeros ejecutivos por su participación en la realización de operaciones corporativas extraordinarias, de adquisición, inversión, reestructuración o cualquier otra operación, en función de, principalmente, la relevancia, complejidad y singularidad de la operación corporativa que genere un valor añadido significativo para los accionistas y/o genere un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo que refuerce la sostenibilidad de Colonial.

El importe de esta retribución variable extraordinaria consistirá en un porcentaje de su retribución fija anual con el límite del 100% de esta última.

- Asimismo, el Presidente y el Consejero Delegado tendrán derecho a percibir 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 las cantidades que hubieran podido percibir, así como los derechos que pudieran derivarse del incentivo a largo plazo vigente en cada momento que hubiese sido aprobado por la Junta General.
- Igualmente, los Consejeros ejecutivos serán beneficiarios de un **sistema de previsión** en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento, cuyo importe de aportación anual correspondiente para el ejercicio 2021 se estima en un 15% de la retribución fija anual, tanto para el Presidente como para el Consejero Delegado.

El citado sistema de previsión social 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 justa causa. Adicionalmente, dichos planes de previsión social serán compatibles con las indemnizaciones que, en su caso, pudieran corresponder al Presidente y /o el Consejero Delegado.

- Adicionalmente, la Sociedad mantendrá a favor del Consejero Delegado **otras retribuciones en especie** en concepto de uso de vehículo, seguro de vida, seguro médico de salud familiar, incapacidad y accidentes.
- Está previsto que, en caso de aprobarse la Nueva Política de Remuneraciones, se ajusten los **contratos de los Consejeros ejecutivos** a los principios, condiciones y contenido de la Nueva Política de Remuneraciones. En este sentido, los términos y condiciones esenciales de los contratos del Presidente y del Consejero Delegado serán las siguientes:

- (i) Duración: tanto para el Presidente ejecutivo como para el Consejero Delegado se estipulará 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 produjese 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.
- (ii) Indemnizaciones por terminación de la relación contractual: los Consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir 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: (a) 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; (b) en el supuesto de modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento; así como (c) en los demás supuestos que establezca el Consejo de Administración.

Incentivo a largo plazo

- El Presidente y el Consejero Delegado son beneficiarios actualmente del plan de entrega de acciones que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de Colonial 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 30 de junio de 2020. No obstante, tal y como se anunció en la Junta General Ordinaria del ejercicio 2020, está previsto que se someta a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria un nuevo plan de entrega de acciones para los Consejeros ejecutivos y miembros del Comité de Dirección de Colonial (Plan de incentivo a largo plazo 2021-2023) que sustituya y deje sin efecto al aprobado por la Junta General de Accionistas de Colonial en de 2014.
- Los principios generales del **nuevo plan de entrega de acciones** están previstos que sean los siguientes:
 - Los **beneficiarios** del nuevo incentivo a largo plazo serán los Consejeros ejecutivos y directivos del Grupo de Colonial que determinará el Consejo de Administración.
 - Frente a la liquidación anual del plan vigente, el nuevo plan de entrega se instrumentará en **3 ciclos anuales**, con una duración de **3 años cada uno**, transcurridos los cuales se liquidaría cada ciclo. A continuación, se describen los parámetros del primer ciclo 2021-2023.
 - El periodo de medición de los objetivos del primer ciclo 2021-2023 comprenderá desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.
 - La entrega de acciones estará **condicionada** al cumplimiento de determinados objetivos y a su permanencia durante un periodo plurianual de, al menos, 3 años.
 - El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobará las **métricas**, ponderaciones, objetivos y, en su caso, el grupo de comparación para cada concesión para asegurar el alineamiento continuo con la estrategia de la Sociedad. El incentivo a largo plazo estará vinculado normalmente a métricas financieras y de creación de valor, si bien incluirán objetivos no financieros. En este sentido, se prevé que la determinación del incentivo a largo plazo para el ciclo 2021-2023 se realice

en función de las siguientes métricas, para ambos Consejeros Ejecutivos, las cuales estarán asociadas fundamentalmente a la creación de valor para los accionistas:

Peso	Métrica
50%	Retorno Total para el Accionista, relativo respecto a un grupo de comparación, y ajustado (al alza o a la baja) por el resultado del Retorno Total para el Accionista absoluto
30%	NAV / acción
10%	Gestión del <i>pipeline</i> (inversiones y desinversiones)
10%	Beneficio por acción ajustado

Las métricas tendrán una escala de logro específica asignada, que será calibrada en función de los objetivos que se establezcan en Plan Estratégico de Colonial. En particular, se prevé que (i) en el caso de que el nivel de consecución de la métrica estuviese por debajo de un umbral mínimo de cumplimiento, no se generaría la porción de incentivo asociado a dicha métrica; (ii) si el nivel de consecución de la métrica se situase o superase el nivel de consecución máximo, el nivel de pago sería del 100% de la porción de incentivo máximo asociado a dicha métrica.

- El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará la **liquidación del plan**, una vez cerrado el periodo de medición de objetivos, en función de su grado de cumplimiento. El incentivo variará desde un umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos hasta un máximo si se alcanza un nivel de sobrecumplimiento de los objetivos.

La evaluación de los resultados y la determinación del pago correspondiente a algunas de estas métricas se podrá realizar con base en los datos económico-financieros proporcionados por asesores externos.

- El número máximo de acciones al que tendrá derecho cada beneficiario en función de las métricas y parámetros aprobados consistirá en el importe equivalente a un **múltiplo de la remuneración fija** de dicho beneficiario. En este sentido, el número de acciones a asignar al Presidente y al Consejero Delegado se determinará por la Junta General de Accionistas.
 - Los beneficiarios estarán obligados a **retener las acciones** durante, al menos, un año posterior a su entrega, sin perjuicio del requisito de tenencia permanente de 2 anualidades de la retribución fija.
 - El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tendrá la competencia para acordar la aplicación de la **cláusula clawback** sobre el incentivo.
- Está previsto que el Consejo de Administración someta a votación para su aprobación por la Junta General de Accionistas, el nuevo plan de entrega de acciones, en el que se detallarán sus términos y condiciones. En este sentido, lo indicado en este apartado para el incentivo a largo plazo se deberá ajustar, en su caso, a lo establecido en el acuerdo que se apruebe por la Junta General sobre el nuevo plan.

Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

- De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital y con el sistema de remuneración 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.
- La Nueva Política de Remuneraciones incluirá 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. En este sentido, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales para el ejercicio 2021, será de 2.200.000 euros, pudiendo incrementarse dicho importe en un 10% por cada nuevo miembro del Consejo de Administración que implique un incremento del número actual de sus miembros.
- La **distribución de la remuneración** entre los Consejeros le corresponderá 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; todo ello con el fin de incentivar la dedicación de cada Consejero sin comprometer la independencia de criterio.
- La distribución de la remuneración fija y las dietas por la pertenencia y asistencia al Consejo de Administración y sus Comisiones, según lo acordado por el Consejo de Administración para el **ejercicio 2021**, se indica a continuación:

		Vocal	Presidente	Otros cargos
Consejo de Administración	Remuneración fija anual	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 anual	25.000€	50.000€	--
	Dietas de asistencia por sesión	3.000€	4.800€	--
Comisión de Auditoría y Control	Remuneración fija anual	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€	--

Adicionalmente, el Consejero Coordinador percibe una retribución por importe de 75.000 euros por el desempeño de sus funciones.

- Por último, en relación con los Consejeros en su condición de tales, los conceptos retributivos fijos indicados anteriormente son la única remuneración que perciben por su pertenencia al Consejo de Administración de Colonial. No existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporen una retribución variable.

Póliza de seguro colectivo de responsabilidad civil

- Todos los Consejeros 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.
- El coste de esta póliza de seguro no estará incluido en el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros.
- Está previsto que, en el ejercicio en curso, el importe de la póliza de seguro colectivo de responsabilidad civil ascienda a 326.920,43 euros.

Otros conceptos retributivos

- Está previsto que, en el ejercicio en curso, los Consejeros ejecutivos de Colonial que a su vez son miembros de los órganos de administración de otras sociedades del grupo (en particular, *Société Foncière Lyonnaise*) devenguen una remuneración fija por este concepto. Dicha remuneración devengada por los Consejeros ejecutivos será deducida de su retribución fija anual en Colonial.
- Sin perjuicio de lo indicado en el punto anterior, no está previsto que los Consejeros de Colonial devenguen, en el ejercicio en curso, (i) otras remuneraciones suplementarias por la prestación de servicios distintos a los inherentes a su cargo; ni (ii) remuneraciones derivadas de la concesión de

anticipos, créditos o garantías, en la medida en que no está previsto que se concedan retribuciones a los Consejeros por dichos conceptos.

A.2. Cambios relevantes en la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso.

De conformidad con lo expuesto al inicio del apartado A.1 anterior, la Nueva Política de Remuneraciones, si bien será continuista con los principios de la política anterior, incluirá algunos cambios materiales con el objetivo de mejorar el alineamiento con las prioridades estratégicas, con la opinión de inversores y con las prácticas del mercado del sector. Los cambios más relevantes, y que pueden observarse de lo expuesto anteriormente, serán los siguientes:

- Simplificación de la estructura de los elementos fijos y eliminación de las actualizaciones automáticas 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 para la previsión social y evolución ligada a los incrementos de la remuneración fija (en vez de al IPC).
- 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.
- Introducción de objetivos ESG en la retribución variable anual.
- 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.
- 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.

A.3. Consideración del voto de los accionistas en la Junta General sobre el Informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de Colonial correspondiente al ejercicio 2019 fue aprobado en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad por el 66,57% de los votos emitidos.

Para la elaboración de la Nueva Política de Remuneraciones, de acuerdo con el principio de alineamiento con los grupos de interés y, en particular, con los de los accionistas de la Sociedad, el Consejo de Administración y, de forma específica, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras su consulta con los principales accionistas de Colonial, considerará la información que reciba por parte de inversores institucionales y *proxy advisors* en el proceso periódico de consulta que realiza Colonial.

Asimismo, tanto el Consejo de Administración como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tomarán en consideración las disposiciones del Código de Buen Gobierno Corporativo en materia de remuneración de los Consejeros.

No obstante lo indicado, en el supuesto de que la Nueva Política de Remuneraciones no sea aprobada por la próxima Junta General Ordinaria de la Sociedad, será de aplicación durante el ejercicio 2021 la política de remuneraciones detallada en el epígrafe B posterior (y el anexo) del presente informe en toda su extensión en relación con: (i) la retribución variable anual de los Consejeros ejecutivos; (ii) la retribución variable adicional de los Consejeros ejecutivos; (iii) el plan de incentivo a largo plazo para los Consejeros ejecutivos; (iv) la póliza de seguro de responsabilidad civil a favor de todos los Consejeros; (v) las retribuciones en especie para los Consejeros ejecutivos relativas al sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento; (vi) las retribuciones en especie en concepto de uso de vehículo, seguro médico de salud familiar, incapacidad y accidentes y seguro de vida, a favor, exclusivamente, del Consejero Delegado; (vii) las retribuciones que perciban los Consejeros ejecutivos de sociedades filiales de Colonial; y (viii) las principales condiciones recogidas en los contratos de los Consejeros ejecutivos.

B. RESUMEN GLOBAL DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2020

B.1. Proceso seguido para aplicar la política y determinar las retribuciones individuales

- Durante el ejercicio 2020, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió en 10 ocasiones, y en el periodo transcurrido del ejercicio 2021, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en 2 ocasiones.

En las citadas reuniones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha deliberado sobre, entre otras, las siguientes cuestiones y ha acordado, en su caso, someterlas al Consejo de Administración para su aprobación:

- Evaluación de los análisis facilitados por el asesor externo sobre la política de remuneraciones vigente en 2020 en relación con la práctica de mercado en el sector y las recomendaciones de gobierno corporativo.
 - Diseño de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.
 - Diseño del Plan de incentivo a largo plazo 2021-2023.
 - Fijación de los parámetros de la retribución variable anual para el ejercicio 2021.
 - Revisión del documento de Política de Remuneraciones.
 - Evaluación del grado de cumplimiento y nivel de pago asociado de la retribución variable anual.
 - Evaluación del grado de cumplimiento y nivel de pago asociado a la concesión realizada en 2020 del Plan de entrega de acciones.
- Asimismo, y atendiendo a lo dispuesto en la política de remuneraciones vigente para el ejercicio 2020 (política aprobada por la Junta General Ordinaria de Colonial de 14 de junio de 2019), el Consejo de Administración de Colonial determinó, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el reparto relativo a la retribución fija aplicable a los Consejeros en su condición de tales.
 - Los Consejeros ejecutivos no perciben ninguna remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración, ni cantidad fija anual, ni remuneración por dietas de asistencia al Consejo de Administración. En este sentido, el Presidente y el Consejero Delegado percibieron la remuneración fija establecida en sus respectivos contratos, así como la remuneración variable determinada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para cuya determinación se tuvo en cuenta determinados parámetros cuantitativos y cualitativos que se identifican posteriormente. En tal sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad acordó elevar al Consejo de Administración de Colonial, en su sesión de 25 de febrero de 2021, la retribución variable ordinaria a favor del Presidente y del Consejero Delegado, habiéndose adoptado por el Consejo de Administración los importes concretos dicha retribución variable a percibir por el Presidente y el Consejero Delegado que se recogen en el apartado B.3 posterior, así como en el **Anexo** al presente Informe.
 - *Identidad y rol de los asesores externos:* De conformidad con las normas internas de Colonial la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede solicitar al Consejo de Administración, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación, con cargo a la Sociedad, de asesores legales, contables, financieros u otros expertos. A este respecto, en el ejercicio 2020, la Comisión

de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de Willis Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros, en relación con la determinación e implantación de la Nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, incluyendo el diseño del plan de incentivo al largo plazo.

Igualmente, en el primer trimestre del ejercicio 2020, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de Headway Executive Search a los efectos de la liquidación del plan de entrega de acciones vigente y aplicable durante el citado ejercicio.

Finalmente, en el último trimestre del ejercicio 2020 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de SpencerStuart en relación con el proceso de evaluación, respecto de dicho ejercicio social, del Consejo de Administración, sus Comisiones, el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado, el Secretario del Consejo, así como la evaluación de las transiciones realizadas en los cargos de Presidencia de las Comisiones y del cargo de Consejero Coordinador, llevadas a cabo durante el ejercicio 2020.

B.2. Acciones adoptadas por la Sociedad para ajustar el sistema de remuneración a los objetivos a largo plazo y para la reducción de la exposición a riesgos excesivos.

- El Presidente y el Consejero Delegado pueden percibir una retribución variable anual. Respecto de dicha retribución variable la Sociedad establece los criterios para mantener el equilibrio adecuado entre dichos componentes, existiendo un esquema de remuneración que presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables.
- De esta forma se ha establecido como retribución variable un porcentaje máximo del 100% sobre el importe total de la retribución fija, sin que exista remuneraciones variables garantizadas.

Dicha retribución variable está sujeta a parámetros cuantitativos (entre otros, el cumplimiento del presupuesto en relación con los ingresos por rentas, el EBITDA, el resultado del beneficio por acción, las inversiones y desinversiones, la política financiera, porcentaje de ocupación de edificios y la creación de valor para el accionista), así como parámetros cualitativos (entre otros, el resultado de la evaluación del desempeño de las funciones que le son propias, impulso en materia de ESG y cumplimiento de las políticas de responsabilidad social corporativa).

- Los Consejeros ejecutivos no han percibido remuneración variable distinta a la indicada en los párrafos anteriores respecto del ejercicio 2019 ni del ejercicio 2020.
- Por su parte, la Sociedad considera que no ostenta personal en su plantilla cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad, por lo cual no ha adoptado medidas concretas en este sentido.
- Asimismo, y conforme a lo establecido en la política de remuneraciones aplicable en 2020, los contratos del Presidente y del Consejero Delegado incluyen las denominadas cláusulas ‘*clawback*’ que permiten a Colonial reclamar, en determinados supuestos, la devolución total o parcial de las cantidades percibidas en concepto de retribución variable.
- Por otro lado, y con el objeto de garantizar que el sistema de remuneración de Colonial está alineado con los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, el plan de entrega de acciones, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de Colonial (el “Plan”), establece una serie de condiciones que deberán tenerse en cuenta para determinar el número de acciones a entregar a los Consejeros ejecutivos de Colonial en su condición de beneficiarios. Estas condiciones se encuentran vinculadas a la evolución de Colonial, y son, entre otras, el flujo de caja

neto de operaciones de la Sociedad obtenido durante el ejercicio o la variación anual del *Net Asset Value* de la Sociedad.

- Durante el ejercicio 2020 el elemento variable en acciones ha tenido un peso sobre la retribución total (retribución fija + retribución variable anual + Plan de entrega de acciones respecto del ejercicio 2019) superior al 25% para el Presidente y superior al 40% para el Consejero Delegado.

B.3 Cumplimiento de la política vigente por parte de la remuneración devengada en el ejercicio

- La política de remuneraciones vigente para 2020 establece que el importe máximo anual de remuneración para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales, es de 1.900.000 euros. Asimismo, dicha política prevé que en el caso de que aumente el número 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. De conformidad con lo anterior, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente a 2020 quedó fijado en 2.090.000 euros.
- En el ejercicio 2020 el importe total de la remuneración de los Consejeros de Colonial en su condición de tales fue de 1.824.700 euros, importe inferior en 265.300 euros al límite establecido por la política de remuneraciones vigente para el ejercicio 2020. En este sentido, la **remuneración individual de cada Consejero en su condición de tal** consistió en:
 - (i) una cantidad fija anual; y
 - (ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones.
- Por su parte, los **Consejeros ejecutivos** no percibieron remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración ni a sus comisiones; ni cantidad fija anual, ni remuneración por dietas de asistencia al Consejo de Administración. En este sentido, los Consejeros ejecutivos percibieron remuneración por los importes que les correspondían en virtud de sus respectivos contratos suscritos con la Sociedad, de conformidad con la política de remuneración aplicable.
- El Consejo de Administración de Colonial, en su reunión de 25 de febrero de 2021, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinó los importes de remuneración variable anual de los Consejeros ejecutivos devengados en el ejercicio 2020. Para la determinación de la remuneración variable devengada por estos se tuvo en cuenta parámetros cuantitativos (entre otros, el cumplimiento del presupuesto en relación con los ingresos por rentas, el EBITDA, el resultado del beneficio por acción, las inversiones y desinversiones, la política financiera, porcentaje de ocupación de edificios y la creación de valor para el accionista), así como parámetros cualitativos (entre otros, el resultado de la evaluación del desempeño de las funciones que le son propias, impulso en materia de ESG y cumplimiento de las políticas de responsabilidad social corporativa).

En este sentido, se ha cumplido satisfactoriamente el presupuesto previsto para el ejercicio 2020 en relación con los ingresos por rentas netas, los gastos de estructura, el EBITDA y el beneficio por acción.

Por lo que se refiere a la política financiera, se ha reducido el *Loan To Value* hasta un 36,2% y los costes financieros en comparación con el presupuesto. El rating de la deuda se ha mantenido estable durante el ejercicio 2020, según lo indicado por Moody's y Standard and Poor's, y se ha mejorado el perfil de riesgo de la deuda como consecuencia de las dos emisiones de bonos realizadas por un importe total de 1.000 millones de euros.

Asimismo, durante el ejercicio 2020, y en comparación con el ejercicio 2019, se ha mantenido estable el *Net Asset Value* (“NAV”).

Por último, la acción de Colonial ha sufrido una caída de su cotización similar a la sufrida por otras entidades comparables del sector, como consecuencia de la crisis provocada por la pandemia mundial COVID-19, aunque, como se ha indicado, el NAV se ha mantenido estable en relación con el ejercicio anterior.

Por lo que respecta al cumplimiento de los objetivos en materia de inversiones y desinversiones, se ha observado un resultado muy positivo, en especial en lo referente a la venta de activos no estratégicos por un importe de 617 millones de euros con una prima del 13% sobre el valor de tasación.

En lo que respecta a los criterios o parámetros cualitativos, con un peso del 30%, destaca:

- (i) El impulso en materia de *ESG* (*Environmental, Social and Governance*), considerando los logros y las mejoras alcanzadas en el ámbito ESG, en el que Colonial ha obtenido las más altas calificaciones otorgadas por GRESB (obtención del reconocimiento por 5º año consecutivo) y EPRA sBPR (nivel Gold), entre otros; así como el cumplimiento de las políticas de responsabilidad social corporativa.
 - (ii) El desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos: el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado la dedicación y excelencia profesional, el resultado de la evaluación del desempeño de las funciones que les son propias, de la supervisión del gobierno corporativo y su contribución a la mejora de la reputación corporativa de Colonial.
- Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado las medidas que, desde el inicio de la crisis provocada por la pandemia mundial COVID-19, el equipo gestor ha realizado para fortalecer la posición del Grupo en un escenario complejo.
 - Por todo ello, el Consejo de Administración ha determinado una remuneración variable ordinaria del 80% sobre la remuneración fija anual que le corresponde a cada uno de los Consejeros ejecutivos.
 - Por otra parte, para determinar el número de acciones que, de conformidad al Plan, corresponden cada año al Presidente y al Consejero Delegado, se han tenido en cuenta los términos y condiciones del Plan aprobados por la Junta General de Accionistas, tales como el flujo de caja neto de operaciones de la Sociedad obtenido durante el ejercicio, de conformidad con el detalle que posteriormente se recoge en el apartado B.6.
 - En este sentido, habiéndose cumplido y/o superado los términos y condiciones del Plan conforme se refieren en el apartado B.6 posterior, de conformidad con lo indicado en dicho apartado los Consejeros ejecutivos, beneficiarios del Plan, recibieron en abril de 2020, 48.837 acciones el Presidente y 126.977 acciones el Consejero Delegado correspondientes a la liquidación del Plan respecto del ejercicio 2019.

B.4 Determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los Consejeros en su condición de tales, y su variación respecto del ejercicio anterior.

- La determinación de los componentes fijos devengados por los Consejeros de Colonial en su condición de tales para el ejercicio 2020 no sufrió ninguna variación con respecto a la aplicable al ejercicio anterior.
- En este sentido, y en relación con el reparto de la retribución fija aplicable a los Consejeros por su condición de tales fue el siguiente:
 - (i) Los Consejeros tienen derecho a una cantidad fija anual de 50.000 euros.
 - (ii) El Consejero coordinador tiene derecho a una cantidad fija anual adicional de 75.000 euros.
 - (iii) Los Consejeros tienen derecho a una cantidad de 3.000 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión del Consejo de Administración a la que asistan, si bien con efectos desde el 14 de junio de 2019 las dietas de asistencia por cada reunión del Consejo de Administración se fijaron en 5.000 euros por el Consejo de Administración en virtud de las atribuciones que le corresponden y sin superar el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros incluido en la política de remuneraciones.
 - (iv) Los miembros de la Comisión Ejecutiva tienen derecho a una cantidad de 3.000 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión de la Comisión Ejecutiva a la que asistan.
 - (v) El Presidente del Comité de Auditoría y Control y el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tienen derecho a una cantidad fija anual adicional de 50.000 euros cada uno de ellos.
 - (vi) Los restantes miembros del Comité de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tienen derecho a una cantidad fija anual adicional de 25.000 euros cada uno de ellos.
 - (vii) El Presidente del Comité de Auditoría y Control y el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tienen derecho a una cantidad de 4.800 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión del Comité de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la que asistan, respectivamente cada uno de ellos.
 - (viii) Los restantes miembros del Comité de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tienen derecho a una cantidad de 3.000 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión del Comité de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la que asistan, respectivamente cada uno de ellos.

B.5 Determinación de los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, de cada Consejero por funciones ejecutivas, y su variación respecto del ejercicio anterior.

- La política de remuneraciones vigente en el año 2020 establece una remuneración anual fija de 576.300 euros para el Presidente y de 670.604 euros para el Consejero Delegado, habiéndose actualizado automáticamente mediante la aplicación del IPC publicada 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. Dichos importes retribuyen todas las funciones que los mismos realizan en Colonial, tanto las de carácter ejecutivo como su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y la asistencia a sus reuniones.

- Los sueldos devengados por el Presidente y por el Consejero Delegado durante el ejercicio 2020 no sufrieron ninguna variación, a excepción de la actualización anual y automática mediante la aplicación del IPC publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondiente al año natural anterior, con respecto a los devengados por los mismos en el ejercicio anterior.

B.6 Naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

- Respecto de los **componentes variables a corto plazo**, conforme a la política de remuneraciones vigente en 2020, los contratos del Presidente y del Consejero Delegado, incluyen cláusulas en virtud de las cuales estos podrán percibir como remuneración variable anual un importe de hasta el 100% sobre la remuneración fija anual que corresponda a cada uno. En el marco de la política de remuneraciones vigente para el ejercicio 2020, el Consejo de Administración acordó que la retribución variable se sometiese al cumplimiento de determinados parámetros u objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo, ponderando los primeros un 70% de la retribución variable, y un 30% los objetivos de carácter cualitativo.
- De esta forma, y respecto del ejercicio 2020, atendiendo al cumplimiento de los critérios cuantitativos y cualitativos expuestos en el apartado B.3 anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado que la retribución variable a percibir en el ejercicio 2020 por los consejeros ejecutivos sea del 80% de la retribución fija.
- Por su parte, los Consejeros no ejecutivos no percibieron ningún componente de remuneración variable a corto plazo en el ejercicio 2020.
- Adicionalmente a la retribución variable a corto plazo, tanto el **Presidente como el Consejero Delegado son beneficiarios del Plan**, cuyos aspectos más relevantes se indican a continuación:
 - (i) Descripción: entrega de acciones ordinarias de Colonial a los beneficiarios 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.
 - (ii) Beneficiarios: el Presidente, el Consejero Delegado y los miembros en cada momento del comité de dirección de la Sociedad, entre ellos, los altos directivos.
 - (iii) Determinación del número de acciones: el Presidente y el Consejero Delegado, en función del cumplimiento de determinados requisitos, tendrán derecho a percibir cada año como máximo, 48.837 y 126.977 acciones, respectivamente. No obstante, podría incrementarse el número de acciones a percibir indicado para cada uno de ellos, en un 25% como máximo, en función de la superación del cumplimiento de determinadas condiciones.
 - (iv) Condicionantes: el número de acciones a asignar 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 FCN fuese de entre 95% y 105% con respecto a lo previsto en el último Plan de Negocio, se devengará el 100% del número de acciones previsto.
 - Si el FCN fuese superior en más del 5% a lo previsto en el Plan de Negocio, el número máximo de acciones a percibir en ese año se aumentará en un 1,5% por cada punto porcentual de incremento del señalado fujo de caja neto (“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 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 inferior en más de un 25% a lo previsto en el Plan de Negocio, no se devengará ninguna parte del número de acciones previsto.

Asimismo, el número de acciones a entregar en función de los cálculos descritos se ajustará a la baja en un 25% cada año en el supuesto de que el NAV de las acciones de Colonial no experimente un crecimiento anual del 4% en el periodo de vigencia del Plan. El objetivo de NAV anual se calculará partir de incrementar el dato obtenido en el año anterior a una tasa del 4%. El FCN y el NAV se aplicarán sobre la base de un cálculo “por acción”.

- (v) Duración y Entrega: El Plan estará vigente hasta el año 2023. El Consejo de Administración, previo informe de la CNR, aprobará la liquidación anual determinando el número de acciones que, en función del cumplimiento de los indicadores del año anterior, correspondan a cada uno de los beneficiarios. 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 3 años desde la entrega, salvo para hacer frente a los impuestos derivados de su devengo.
- La entrega de las acciones incluirá un ajuste final de forma que el equivalente del valor monetario de la acción entregada no sea superior en un 150% a la cotización media de la acción en noviembre de 2013.
 - En todo caso, en el supuesto de que se adoptara un acuerdo que pudiera afectar negativamente y de modo sustancial a las acciones de Colonial o que implicara una variación del número de acciones en circulación, el Consejo de Administración realizará los ajustes necesarios para que se mantenga la equivalencia de prestaciones del Plan.
 - Se acordará la liquidación anticipada del Plan en el caso de que tenga lugar un supuesto de liquidez sustancial, según se define en el acuerdo de la Junta General de 21 de enero de 2014.
 - Si durante la vigencia del Plan, el Presidente o el Consejero Delegado fueran despedidos de forma improcedente, la Junta no prorrogase su mandato o fueran cesados de sus cargos sin justa causa, tendrán derecho a la liquidación anticipada del Plan y se procederá a la entrega de acciones pendientes de liquidar. Los beneficiarios perderán su derecho a la entrega de acciones, así como los derechos sobre las acciones otorgadas, en caso de despido procedente, rescisión con justa causa o en caso de dimisión por iniciativa de los mismos, y en caso de incumplimiento contractual en materia de confidencialidad, prohibición de ofrecimiento de servicios o competencia. Asimismo, el auditor externo de la Sociedad ha emitido informe relativo al procedimiento acordado para la liquidación del Plan.
 - En este sentido, habiéndose superado en el ejercicio 2019 en más de un 100% los objetivos y condiciones del Plan fijados, así como el no haber llegado al límite de precio por acción, los Consejeros ejecutivos, beneficiarios del Plan, recibieron en abril de 2020, 48.837 acciones el Presidente y 126.977 acciones el Consejero Delegado correspondientes a la liquidación del Plan respecto del ejercicio 2019.

B.7 Reducción o a reclamación de la devolución de determinados de componentes variables devengados.

- En el ejercicio 2020 no se redujo ni se reclamó la devolución de ningún componente variable de la remuneración de los Consejeros ejecutivos de Colonial, en la medida en que no se ha producido ningún supuesto que conlleve tal reducción o devolución.

B.8 Características de los sistemas de ahorro a largo plazo

- Los Consejeros ejecutivos de Colonial son beneficiarios de un sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.
- 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. Asimismo, dichos sistemas de ahorro a largo plazo son compatibles con las indemnizaciones que, en su caso, pudieran corresponder.

B.9 Indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado

- En el ejercicio 2020 no se devengaron o percibieron indemnizaciones u otro tipo de pagos derivados del cese anticipado de Consejeros de Colonial.

B.10 Remuneración en especie

- Colonial tiene suscrita una póliza de seguro colectivo de responsabilidad civil que cubre la responsabilidad por actos y conductas de los miembros del Consejo de Administración (ejecutivos y no ejecutivos) 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. El coste de esta póliza de seguro no está incluido en el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales. En el ejercicio 2020, el importe de la póliza de seguro colectiva de responsabilidad civil ascendió a 326.920,43 euros.
- Adicionalmente, la Sociedad satisface al Consejero Delegado otras retribuciones en especie en concepto de uso de vehículo, seguro médico de salud familiar, incapacidad y accidentes y seguro de vida. En el ejercicio 2020, el importe de estas remuneraciones en especie ascendió a 51.322,72 euros.

B.11 Modificaciones significativas en los contratos de los Consejeros ejecutivos

- En el ejercicio 2020 no se suscribieron nuevos contratos con los Consejeros ejecutivos de Colonial ni se produjeron modificaciones significativas en los ya existentes.

B.12 Otros

- En el ejercicio 2020 no se devengaron remuneraciones suplementarias como contraprestación por los servicios prestados por los Consejeros de Colonial distintos a los inherentes a su cargo.
- Asimismo, tampoco se devengaron remuneraciones derivadas de la concesión de anticipos, créditos o garantías a favor de los Consejeros de Colonial, en la medida en que no se concedieron retribuciones a los Consejeros por dichos conceptos.

- Igualmente, durante el ejercicio 2020 no se devengaron remuneraciones en virtud de pagos (cuya finalidad es la remuneración de los servicios del Consejero en Colonial) realizados por la Sociedad a una tercera entidad en la cual alguno de los Consejeros prestó servicios.
- En relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, con independencia de su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el Consejero, se indica que durante el ejercicio 2020 no se devengaron remuneraciones por este concepto, salvo por lo incluido en el apartado C.1. b) i) del **Anexo** adjunto al presente Informe, que contiene el “Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los Consejeros”.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

- El presente Informe Anual de Remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Colonial en su sesión de fecha 25 de febrero de 2021, sin que ningún Consejero haya votado en contra o se haya abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

* * * * *

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A-28027399]

Denominación Social:

[**INMOBILIARIA COLONIAL, SOCIMI, S.A.**]

Domicilio social:

[PASEO DE LA CASTELLANA, 52 MADRID]

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	427.714.541	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	137.704.733	32,20
Votos a favor	284.740.478	66,57
Abstenciones	5.269.330	1,23

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don LUIS MALUQUER TREPAT	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ADNANE MOUSANNIF	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don SHEIKH ALI JASSIM AL-THANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ANA BOLADO VALLE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/01/2020
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don CARLOS FERNÁNDEZ-LEGA GARRALDA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 30/06/2020
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JAVIER IGLESIAS DE USSEL ORDIS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 30/06/2020
Don JAVIER LÓPEZ CASADO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ANA PERALTA MORENO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña PEDRO VIÑOLAS SERRA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don LUIS MALUQUER TREPAT	88	122	50						260	185
Don ADNANE MOUSANNIF	50	92	25						167	136
Don SHEIKH ALI JASSIM AL-THANI	50	65							115	87
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	50	77	13						140	81
Doña ANA BOLADO VALLE	50	102	38						190	69
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO				576	461				1.037	1.144
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	50	60							110	87
Don CARLOS FERNÁNDEZ-LERGA GARRALDA	63	84	38						185	301
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	50	92	25						167	126
Don JAVIER IGLESIAS DE USSEL ORDIS	25	77	38						140	222
Don JAVIER LÓPEZ CASADO	50	92	25						167	110
Doña ANA PERALTA MORENO	50	99	38						187	64
Doña PEDRO VIÑOLAS SERRA				671	537				1.208	1.330

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Plan de entrega de acciones 2014	48.837	48.837	48.837	48.837	48.837	48.837	7,76	379		48.837	48.837
Doña PEDRO VIÑOLAS SERRA	Plan de entrega de acciones 2014	126.977	126.977	126.977	126.977	126.977	126.977	7,76	985		126.977	126.977

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	79
Doña PEDRO VIÑOLAS SERRA	105

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	79	78			385	306		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Doña PEDRO VIÑOLAS SERRA	105	104			513	408		

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña PEDRO VIÑOLAS SERRA	Retribución en especie	51

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don LUIS MALUQUER TREPAT	20	27							47	38
Don SHEIKH ALI JASSIM AL-THANI	20	24							44	32
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN										1
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	190	27							217	208
Don CARLOS FERNÁNDEZ-LERGA GARRALDA	10	24	10						44	70

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Doña PEDRO VIÑOLAS SERRA	20	31	10						61	60

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Plan de entrega número 5 (consejo 06/02/2020)			6.000	6.000			0,00			6.000	6.000
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Plan de entrega número 5 (consejo 15/02/2019)	6.000	6.000					0,00			6.000	6.000
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Plan de entrega número 5	6.000	6.000					0,00			6.000	6.000

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	(consejo 20/04/2018)											
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Plan de entrega número 4 (consejo 03/03/2017)	4.500	4.500			4.500	4.500	70,00	315			

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don LUIS MALUQUER TREPAT	260				260	47				47	307
Don ADNANE MOUSANNIF	167				167						167
Don SHEIKH ALI JASSIM AL-THANI	115				115	44				44	159

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	140				140						140
Doña ANA BOLADO VALLE	190				190						190
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	1.037	379	79		1.495	217	315			532	2.027
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	110				110						110
Don CARLOS FERNÁNDEZ- LERGA GARRALDA	185				185	44				44	229
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	167				167						167
Don JAVIER IGLESIAS DE USSEL ORDIS	140				140						140
Don JAVIER LÓPEZ CASADO	167				167						167
Doña ANA PERALTA MORENO	187				187						187

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Doña PEDRO VIÑOLAS SERRA	1.208	985	105	51	2.349	61				61	2.410
TOTAL	4.073	1.364	184	51	5.672	413	315			728	6.400

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[25/02/2021]

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

- [] Si
[✓] No