
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A-28027399]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[PASEO DE LA CASTELLANA, 52 MADRID]

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

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La política de remuneraciones de los consejeros (la "Política de Remuneraciones") de Inmobiliaria Colonial, SOCIMI, S.A. (la "Sociedad" o "Colonial") 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. Igualmente, pretende remunerar la labor de los consejeros de la Sociedad en la consecución de dicha finalidad, guardando siempre una relación proporcional con el desempeño profesional sin derivar principalmente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de Colonial o de otras circunstancias similares. Asimismo, la Sociedad tiene como objetivo primordial que las remuneraciones que perciban los consejeros de Colonial 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.

La Junta General aprueba al menos cada 3 años como punto separado del orden del día la Política de Remuneraciones que se ajusta al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales. En este sentido, la Junta General Ordinaria de 14 de junio de 2019 aprobó la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

La Política de Remuneraciones establece los conceptos retributivos que componen la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales, e incluye 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. Con base en lo anterior, es competencia del Consejo de Administración la determinación de la remuneración que corresponde a cada uno. Para ello se tienen en consideración el nivel de dedicación y las funciones y responsabilidades atribuidas individualmente, su pertenencia a comisiones del Consejo, así como las demás circunstancias objetivas que pudieran ser relevantes.

La remuneración anual establecida en la Política de Remuneraciones tiene en cuenta el nivel de responsabilidad y dedicación de los consejeros (en particular, el de los ejecutivos), velando por que sea competitiva con la aplicada en otras entidades comparables por su capitalización, tamaño e implantación internacional, habiéndose estudiado y analizado las mismas para la determinación de la Política de Remuneraciones de Colonial. Para su determinación, la propuesta de la política de remuneraciones elevada al Consejo por la Comisión de Nombres y Retribuciones (la "CNR"), tuvo en cuenta las características específicas de cada puesto y el nivel de responsabilidad y dedicación exigidos.

Los consejeros ejecutivos de Colonial, a diferencia de los consejeros que tengan el carácter de no ejecutivos, no perciben 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.

Asimismo, la remuneración de los consejeros ejecutivos prevista en sus contratos se ajusta a los principios, condiciones y contenido de la Política de Remuneraciones, que contempla (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. La fijación de la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con la Ley y con la Política de Remuneraciones, corresponde al Consejo de Administración.

Asimismo, la Junta General aprobó el 21 de enero de 2014 el establecimiento de un sistema de remuneración que conlleva la entrega de acciones a consejeros ejecutivos y miembros del Comité de Dirección, sometidas al cumplimiento de determinados parámetros, estando vigente dicho sistema hasta el año 2021.

En la actualidad, solamente los consejeros ejecutivos perciben una retribución variable en función del desempeño de sus funciones.

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, durante el ejercicio 2019, se ha contado con el asesoramiento de Spencer Stuart y Headway.

Las determinaciones específicas para los consejeros en su condición de tales, aplicables al ejercicio en curso son las que se detallan posteriormente en el presente apartado A.1. Por su parte, los consejeros ejecutivos percibirán en el ejercicio en curso las cantidades correspondientes en virtud de sus contratos, tal y como se indica posteriormente en el presente apartado A.1.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.** En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Los consejeros ejecutivos, es decir, el Presidente y el Consejero Delegado que, además, es Vicepresidente ejecutivo (en adelante el "Consejero Delegado") podrán percibir como remuneración variable anual un importe de hasta el 100% sobre la remuneración fija anual que corresponda a cada uno.

En este sentido, y procurando un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, determina anualmente el importe de la remuneración variable, todo ello en función del grado de cumplimiento de objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo (los cuales se indican más adelante en el presente apartado A.1), y manteniendo que la retribución variable no supere el porcentaje máximo del 100% sobre el importe total de la retribución fija.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos podrán percibir cada año, con carácter excepcional, 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 uno de los consejeros ejecutivos en operaciones corporativas, de adquisición, inversión, reestructuración o cualquier otra operación o actuación que, por su naturaleza, complejidad, cuantía y resultados genere de forma significativa valor añadido a los accionistas o produzca un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo que refuercen la sostenibilidad de la Sociedad. Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, 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 más adelante en el presente apartado A.1.

Por su parte, conforme a los contratos suscritos entre los consejeros ejecutivos y la Sociedad, el Consejo de Administración de Colonial puede reclamar la devolución total o parcial de las cantidades que los consejeros ejecutivos hayan percibido en concepto de remuneración variable, cuando dicha remuneración se haya pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado posteriormente demostrada de forma manifiesta.

Además de la remuneración variable anual y, en su caso, de la remuneración variable adicional, el Presidente y el Consejero Delegado son beneficiarios del plan de entrega de acciones que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de Colonial de 21 de enero de 2014 y cuya vigencia fue ampliada hasta el año 2021 por acuerdo de la Junta General de Accionistas de Colonial de 29 de junio de 2017 (el "Plan"), que establece una serie de criterios objetivos sobre la evolución de los resultados de la Sociedad para determinar el número concreto de acciones a entregar, como son el flujo de caja neto de operaciones de la Sociedad obtenido con carácter anual y las variaciones del Net Asset Value de las acciones de la Sociedad que se produzcan en cada ejercicio.

Las acciones recibidas en ejecución del Plan no pueden ser enajenadas ni transmitidas por los beneficiarios hasta que hayan transcurrido 3 años desde la fecha de entrega, salvo las necesarias para hacer frente a los impuestos derivados del devengo de las mismas.

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 último, los consejeros no ejecutivos no perciben ninguna remuneración referenciada 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.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

Conforme a la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio en curso, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales es de 2.280.000 euros. A tal efecto, el Consejo de Administración de Colonial determinó el siguiente reparto aplicable al ejercicio en curso:

- Los consejeros tienen derecho a una cantidad fija anual de 50.000 euros.

- El consejero coordinador tiene derecho a una cantidad fija anual adicional de 75.000 euros.
 - Los consejeros tienen derecho a una cantidad de 5.000 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión del Consejo de Administración a la que asistan.
 - 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.
 - El Presidente del Comité de Auditoría y Control (el "CAC") y el Presidente de la CNR tienen derecho a una cantidad fija anual adicional de 50.000 euros cada uno de ellos.
 - Los restantes miembros del CAC y de la CNR tienen derecho a una cantidad fija anual adicional de 25.000 euros cada uno de ellos.
 - El Presidente del CAC y el Presidente de la CNR tienen derecho a una cantidad de 4.800 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión del CAC y de la CNR a la que asistan, respectivamente cada uno de ellos.
 - Los restantes miembros del CAC y de la CNR tienen derecho a una cantidad de 3.000 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión del CAC y de la CNR a la que asistan, respectivamente cada uno de ellos.
- Los consejeros ejecutivos no perciben ninguna 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 de las indicadas anteriormente.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

La Política de Remuneraciones prevé una remuneración anual fija de 571.726 euros para el Presidente y de 665.282 euros para el Consejero Delegado. Estos importes retribuyen todas las funciones que los consejeros ejecutivos desempeñan en Colonial y sociedades de su grupo, con excepción de las remuneraciones percibidas por sus cargos de consejeros en Société Foncière Lyonnaise, y se incrementan anualmente de forma automática mediante la aplicación del IPC publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondiente al año natural anterior. En este sentido, conforme a la actualización anual de los citados importes, está previsto que, en el ejercicio en curso, los componentes fijos de la remuneración de los consejeros ejecutivos asciendan a la cantidad de 576.300 euros para el Presidente y a la cantidad de 670.604 euros para el Consejero Delegado.

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

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. Está previsto que, en el ejercicio en curso, el importe de la póliza de seguro colectivo de responsabilidad civil ascienda a 241.159 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. Está previsto que, en el ejercicio en curso, el importe de estas remuneraciones en especie ascienda a 46.277 euros.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

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.

En el marco de la Política de Retribuciones aplicable para el ejercicio 2020, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, determinará la remuneración variable que corresponda a los consejeros ejecutivos para el ejercicio en curso, que podrá alcanzar como importe máximo el 100% de la retribución fija. La determinación de la retribución variable se realizará en función de objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo, ponderando los primeros un 70% de la retribución variable, y un 30% los objetivos de carácter cualitativo. En particular, y respecto de los objetivos cuantitativos, los parámetros a tener en consideración incluyen los ingresos por rentas, el EBITDA, el resultado del beneficio por acción, la política financiera de la Sociedad y la creación de valor para los accionistas. Asimismo, se atenderá, también, para la determinación de la

retribución variable ordinaria, a las inversiones y desinversiones que se realicen. Igualmente, en relación con los parámetros cualitativos, se tendrá en consideración el resultado de la evaluación del desempeño de las funciones que le son propias, el impulso en materia de ESG (Environmental, Social and Governance), y el cumplimiento de las políticas de responsabilidad social corporativa.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos podrán percibir cada año, con carácter excepcional, 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.

En todo caso, los parámetros indicados referentes a la retribución variable ordinaria y extraordinaria guardarán relación con el grado de cumplimiento de los mismos por la Sociedad, atendiendo a la actuación de los consejeros ejecutivos respecto del grado de cumplimiento de los objetivos/presupuestos acordados anualmente, las inversiones previstas, la revalorización del NAV de Colonial y de la evolución de la cotización de la acción.

Asimismo, tanto el Presidente como el Consejero Delegado son beneficiarios del Plan, cuyos aspectos más relevantes se indican a continuación:

? 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.

? Beneficiarios: el Presidente, el Consejero Delegado, y los miembros en cada momento del comité de dirección de la Sociedad, entre ellos, los altos directivos.

? 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 máximo 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.

? Condicionantes: el número de acciones a asignar estará condicionado al cumplimiento de determinadas condiciones vinculadas a la evolución de la Sociedad. En este sentido, el Consejo de Administración de fecha 13 de mayo de 2014 determinó como condicionantes los siguientes:

- Si el flujo de caja neto de operaciones de la Sociedad obtenido con carácter anual (el "FCN") fuese de entre 95% y 105% con respecto a lo previsto en el último plan de negocio aprobado por el Consejo de Administración (el "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 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 Net Asset Value ("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".

? Duración y Entrega: El Plan estará vigente hasta el año 2021. 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, a los efectos de realizar los cálculos, 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.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

El Presidente y el Consejero Delegado son beneficiarios de un sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.

En el ejercicio 2019, las aportaciones anuales a este sistema de previsión se establecieron en 77.963 euros para el Presidente y 103.950 euros para el Consejero Delegado. Estos importes se incrementan anualmente de forma automática mediante la aplicación del IPC publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondiente al año natural anterior. En este sentido, está previsto que las aportaciones anuales correspondientes al ejercicio en curso sean de 78.586 euros para el Presidente y de 104.782 euros para el Consejero Delegado.

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, dichos sistemas de ahorro a largo plazo son compatibles con las indemnizaciones que, en su caso, pudieran corresponder.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

El Presidente y el Consejero Delegado tienen 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, 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, así como en el supuesto de modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento, entre otros supuestos.

En este sentido, el Presidente y el Consejero Delegado tienen derecho a percibir de la Sociedad, en concepto de indemnización por terminación de sus respectivos contratos, un importe bruto equivalente a 2 anualidades de la remuneración fija y variable, con un mínimo de 1.650.000 euros y 1.920.000 euros, respectivamente. Este importe se incrementará anualmente de forma automática mediante la aplicación del IPC publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondiente al año natural anterior. 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 el Presidente y el Consejero Delegado, respectivamente, hubieran podido percibir en concepto de remuneración variable adicional, así como cualquier cantidad que pudiera derivarse a su favor del Plan.

Asimismo, el Plan prevé que en el supuesto de que durante su vigencia los beneficiarios del mismo fueran despedidos de forma improcedente, la Junta General no prorrogue el mandato del Presidente o del Consejero Delegado o fueran cesados de sus cargos sin justa causa o accediesen a la situación de jubilación legal (incluyendo la jubilación anticipada convenida), tendrán derecho a la liquidación anticipada del Plan y se procederá a la entrega del número máximo de acciones que se hubieran devengado tanto en el año del cese, no renovación del mandato, despido improcedente o jubilación legal, así como al número máximo de acciones que se hubieran podido devengar durante los años siguientes de vigencia del Plan que restaran hasta la finalización del mismo. Igualmente, el Consejo de Administración acordará la liquidación anticipada del Plan y se procederá a la entrega del número máximo de acciones pendientes en el caso de que tenga lugar un "supuesto de liquidez sustancial", el cual se producirá (i) en caso de que se autorice una oferta pública de adquisición con la finalidad de adquirir la totalidad del capital social de Colonial; o (ii) en caso de una refinanciación significativa de la deuda existente. En este último caso, la liquidación anticipada del Plan estará sujeta a ratificación de la CNR.

Por otro lado, no existen otros pactos acordados con los consejeros de Colonial, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho a los consejeros a cualquier tipo de percepción.

- **Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.**

En los contratos suscritos con los consejeros ejecutivos se determinan sus respectivas retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico, que comprenden aquellos conceptos recogidos en los Estatutos Sociales de la Sociedad y que son descritos en este informe.

Actualmente, los términos y condiciones esenciales de los contratos del Presidente y del Consejero Delegado son los que se indican a continuación.

? Duración: tanto para el Presidente como para el Consejero Delegado se ha estipulado que la duración del contrato estará sujeta al periodo de vigencia de sus respectivos cargos. Si se produce la renovación del nombramiento del Presidente y/o del Consejero Delegado, se entenderán automáticamente prorrogados sus respectivos contratos por el periodo correspondiente a dicha renovación del cargo, salvo acuerdo en contrario del Consejo de Administración, en cuyo caso deberá aprobarse un nuevo contrato.

? Límites a las cuantías de indemnización: las indemnizaciones del Presidente y del Consejero Delegado no podrán ser superiores al importe bruto equivalente a 2 anualidades de la remuneración fija y variable que le correspondan respectivamente, con un límite mínimo de 1.650.000 euros para el Presidente y 1.920.000 euros para el Consejero Delegado, incrementándose estos importes anualmente de forma automática mediante la aplicación del IPC correspondiente al año natural anterior. 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 el Presidente y el Consejero Delegado, respectivamente, hubieran podido percibir en concepto de remuneración variable adicional, así como cualquier cantidad que pudiera derivarse a su favor del Plan.

? Cláusulas relativas a indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el consejero ejecutivo: en los supuestos de cambio de control de la Sociedad, cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, reducción sustancial de sus funciones respectivas o modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento, se 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, como Presidente o Consejero Delegado, en cuyo caso, tendrán derecho a la indemnización indicada en el punto anterior. A los efectos de la aplicación de lo indicado se entenderá por fecha de eficacia del cambio de control o de cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, la fecha de publicación de tales circunstancias como hecho relevante en la página web de la CNMV. En el caso de acuerdo del Consejo de Administración de reducción sustancial de las funciones del Presidente o del Consejero Delegado 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.

? Indemnizaciones por terminación de la relación contractual: los consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir las indemnizaciones indicadas en el punto anterior.

? Pactos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual: los contratos del Presidente y del Consejero Delegado contemplan cláusulas de no concurrencia o exclusividad, no pudiendo dedicarse a cualquier otra actividad laboral, mercantil o profesional similar a la desarrollada por Colonial, salvo (i) que se trate de sociedades del grupo o en las que exista un interés por parte de Colonial o cualquier otra siempre que medie consentimiento del Consejo, y (ii) actividades de docencia, participación en conferencias y foros, administración del patrimonio personal y responsabilidades en empresas familiares y organizaciones sin ánimo de lucro. Por otro lado, los contratos no incluyen previsiones en materia de no competencia post-contractual, permanencia o fidelización.

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

No está previsto que los consejeros de Colonial devenguen, en el ejercicio en curso, otras remuneraciones suplementarias por la prestación de servicios distintos a los inherentes a su cargo.

- **Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.**

No está previsto que los consejeros de Colonial devenguen, en el ejercicio en curso, 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.

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.**

Está previsto que, en el ejercicio en curso, los consejeros de Colonial que a su vez son miembros de los órganos de administración de otras sociedades del grupo (en particular, Société Foncière Lyonnaise) devenguen un importe aproximado conjunto de 572.000 euros por dicho concepto.

Salvo por lo indicado en el párrafo anterior, no está previsto que los consejeros de Colonial devenguen, en el ejercicio en curso, otras remuneraciones suplementarias no incluidas en los apartados anteriores.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

La Junta General aprueba, al menos cada 3 años como punto separado del orden del día, la Política de Remuneraciones que se ajusta al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales. En este sentido, la Junta General Ordinaria de 14 de junio de 2019 aprobó una nueva Política de Remuneraciones, que permanecerá vigente hasta el ejercicio 2022.

La nueva Política de Remuneraciones responde a las mismas líneas que las recogidas en la política de remuneraciones de los consejeros de Colonial para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 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 Política de Remuneraciones con respecto a los de la política de remuneraciones de los consejeros de Colonial para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

https://www.inmocolonial.com/sites/default/files/docs/20_col_jgo_2019_informe_cnr_sobre_politica_remuneraciones_2020_2021_y_2022.pdf

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

En la medida en que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de Colonial correspondiente al ejercicio 2018 fue aprobado en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad por una amplia mayoría (70,72% de los votos emitidos), no se ha adoptado ninguna medida en particular en este sentido.

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Atendiendo a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración de Colonial determinó, previa propuesta de la CNR, el siguiente reparto relativo a la retribución fija aplicable a los consejeros en su condición de tales, que, igualmente, resultó aplicable para el ejercicio 2019:

- Los consejeros tienen derecho a una cantidad fija anual de 50.000 euros.
- El consejero coordinador tiene derecho a una cantidad fija anual adicional de 75.000 euros.
- 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 retribuciones.
- 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.
- El Presidente del CAC y el Presidente de la CNR tienen derecho a una cantidad fija anual adicional de 50.000 euros cada uno de ellos.
- Los restantes miembros del CAC y de la CNR tienen derecho a una cantidad fija anual adicional de 25.000 euros cada uno de ellos.

- El Presidente del CAC y el Presidente de la CNR tienen derecho a una cantidad de 4.800 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión del CAC y de la CNR a la que asistan, respectivamente cada uno de ellos.

- Los restantes miembros del CAC y de la CNR tienen derecho a una cantidad de 3.000 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión del CAC y de la CNR a la que asistan, respectivamente cada uno de ellos.

Los consejeros ejecutivos no perciben ninguna remuneración de las indicadas anteriormente 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 y a las comisiones. 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 CNR, para cuya determinación se tuvo en cuenta la dedicación y excelencia profesional, el grado de cumplimiento de los objetivos del presupuesto anual y de los objetivos de inversión o nivel de ocupación de inmuebles, entre otros, indicados en el apartado B.7 posterior, así como el resultado de la evaluación del desempeño de las funciones que le son propias a cada uno de los consejeros no ejecutivos. En tal sentido, la CNR de la Sociedad acordó elevar al Consejo de Administración de Colonial, en su sesión de 26 de febrero de 2020, la retribución variable ordinaria a favor del Presidente y del Consejero Delegado, habiéndose adoptado por el Consejo de Administración el importe concreto dicha retribución variable a percibir por el Presidente y el Consejero Delegado que se recogen en el apartado C posterior.

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, durante el ejercicio 2019 se ha contado con el asesoramiento de Spencer Stuart en materia de evaluación interna del Consejo de Administración, Presidente, Consejero Delegado, Consejero Coordinador y Secretario, así como de sus comisiones.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

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 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.

Por otro lado, además del Plan, del que son beneficiarios el Presidente y el Consejero Delegado, estos pueden percibir una retribución variable anual. Respecto de dicha retribución variable la Sociedad procura mantener un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos. En este sentido, la Política de Remuneraciones establece los criterios para mantener el equilibrio adecuado entre dichos componentes, estableciendo como retribución variable un porcentaje máximo del 100% sobre el importe total de la retribución fija. Dicha retribución variable está sujeta a parámetros 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, así como el resultado de la evaluación del desempeño de las funciones que le son propias, de la supervisión del gobierno corporativo y su contribución a la mejora de la reputación corporativa de Colonial.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos pueden percibir 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 refuerce la sostenibilidad de Colonial.

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, conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones, 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.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros,

incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

En el ejercicio 2019, el importe total de la remuneración de los consejeros de Colonial en su condición de tales fue de 1.483.043 euros, cantidad sensiblemente inferior al importe máximo de 2.280.000 euros para este concepto establecido en la Política de Remuneraciones tras la incorporación de dos nuevos miembros del Consejo de administración durante el ejercicio 2019. 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, tal y como se establece en la Política de Remuneraciones. 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 Remuneraciones. Adicionalmente, tal y como establece la Política de Remuneraciones, los consejeros ejecutivos son beneficiarios del Plan, en virtud del cual en el ejercicio 2019 devengaron 61.046 acciones el Presidente y 158.721 acciones el Consejero Delegado.

El Consejo de Administración de Colonial, en su reunión de 27 de febrero de 2020 a propuesta de la CNR, determinó los importes de remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos devengados en el ejercicio 2019. Para la determinación de la remuneración variable devengada por los consejeros ejecutivos se tuvo en cuenta la dedicación y excelencia profesional, el grado de cumplimiento de los objetivos del presupuesto anual, de los objetivos de inversión, del nivel de ocupación de inmuebles, así como el resultado de la evaluación del desempeño de las funciones que les son propias, habiendo determinado por estos motivos una remuneración variable ordinaria del 100% sobre la remuneración fija anual que le corresponde a cada uno. Por otra parte, para determinar el número de acciones que, de conformidad al Plan, corresponden cada año al Presidente y al Consejero Delegado, se tienen en cuenta una serie de condiciones vinculadas a la evolución de la Sociedad, tales como el flujo de caja neto de operaciones de la Sociedad obtenido durante el ejercicio. En el apartado B.7 del presente informe se incluye más información en relación con estas condiciones.

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 en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	433.459.606	85,32

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	120.334.854	27,76
Votos a favor	306.559.422	70,72
Abstenciones	6.565.330	1,51

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

La distribución de la remuneración fija y por asistencia a reuniones del Consejo de Administración para cada consejero por su pertenencia a los órganos de administración de la Sociedad corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. A estos efectos, se tienen en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, su pertenencia a comisiones del Consejo de Administración, su dedicación, su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las comisiones de que formen parte, así como otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes, velando por que sea competitiva con la aplicada en otras entidades comparables por su capitalización, tamaño e implantación internacional.

La determinación de los componentes fijos devengados por los consejeros de Colonial en su condición de tales para el ejercicio 2019 no sufrió ninguna variación con respecto a la aplicable al ejercicio anterior, con la única excepción del cambio relativo a las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, que se ha fijado en 5.000 euros.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

La Política de Remuneraciones vigente en el año 2019 establece una remuneración anual fija de 550.000 euros para el Presidente y de 640.000 euros para el Consejero Delegado, que se actualizan anual y automáticamente mediante la aplicación del IPC que publique el Instituto Nacional

de Estadística correspondiente al año natural inmediatamente anterior a la fecha de la revisión, u otro índice oficial de referencia que pueda eventualmente sustituirlo. 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 2019 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.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Conforme a la Política de Remuneraciones, 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 2019, 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.

Durante el ejercicio 2019, atendiendo a los criterios cuantitativos, el principal objetivo fue el cumplimiento del presupuesto. En este sentido, las rentas estimadas, los gastos de estructura y el EBITDA han estado en línea con el presupuesto, destacando el beneficio por acción, que ha mejorado en un 23% sobre el ejercicio 2018. Por lo que se refiere a la política financiera, se ha reducido el Loan To Value hasta un 36%, y los costes financieros en comparación con el presupuesto. Asimismo, se ha producido una revalorización significativa del Net Asset Value del 11%. 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 la cartera logística.

En consecuencia, el cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo para el ejercicio 2019 se han cumplido de forma satisfactoria de acuerdo con la propuesta de la CNR al Consejo de Administración.

En lo que respecta a los criterios o parámetros cualitativos se destaca el impulso en materia de ESG (Environmental, Social and Governance). Así, se ha producido una mejora en el indicador GRESB, la obtención, por 4º año consecutivo, del nivel Gold en EPRA sBPR, y el reconocimiento a través del premio otorgado a la Sociedad, GRESB/BREEAM 2019 Award for Responsible Investment. Asimismo, se ha tenido en cuenta las políticas de responsabilidad social corporativa, la dedicación y excelencia profesional, y 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.

En función de lo indicado, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, ha considerado que la retribución variable a percibir en el ejercicio 2019 por los consejeros ejecutivos sea del 100% de la retribución fija.

Por su parte, los consejeros no ejecutivos no percibieron ningún componente de remuneración variable a corto plazo en el ejercicio 2019.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Adicionalmente a la retribución variable referida en el cuadro anterior, tanto el Presidente como el Consejero Delegado son beneficiarios del Plan, cuyos aspectos más relevantes se indican a continuación:

? 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.

? Beneficiarios: el Presidente, el Consejero Delegado y los miembros en cada momento del comité de dirección de la Sociedad, entre ellos, los altos directivos.

? 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.

? 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 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".

? Duración y Entrega: El Plan estará vigente hasta el año 2021. 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 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.

Por su parte, los consejeros no ejecutivos no percibieron ningún componente de remuneración variable a largo plazo en el ejercicio 2019.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

En el ejercicio 2019 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.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con

cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

En el ejercicio 2019 no se devengaron o percibieron indemnizaciones u otro tipo de pagos derivados del cese anticipado de consejeros de Colonial.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

En el ejercicio 2019 no se suscribieron nuevos contratos con los consejeros ejecutivos de Colonial ni se produjeron modificaciones significativas en los ya existentes.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

En el ejercicio 2019 no se devengaron remuneraciones suplementarias como contraprestación por los servicios prestados por los consejeros de Colonial distintos a los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

En el ejercicio 2019 no 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.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

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 2019, el importe de la póliza de seguro colectiva de responsabilidad civil ascendió a 243.412 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 2019, el importe de estas remuneraciones en especie ascendió a 37.615 euros.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

[Durante el ejercicio 2019 no se devengaron remuneraciones por este concepto.]

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea 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.

[Durante el ejercicio 2019 no se devengaron remuneraciones por este concepto, salvo por lo incluido en el apartado C.1. b) i) del presente informe.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don JUAN JOSE BRUGERA CLAVERO	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don SHEIKH ALI JASSIM M J AL THANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ADNANE MOUSANNIF	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JAVIER LÓPEZ CASADO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CARLOS FERNÁNDEZ-LERGA GARRALDA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JAVIER IGLESIAS DE USSEL ORDIS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don LUIS MALUQUER TREPAT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	Consejero Independiente	Desde 14/06/2019 hasta 31/12/2019
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Consejero Independiente	Desde 14/06/2019 hasta 31/12/2019
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	Consejero Independiente	Desde 24/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 24/01/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don JUAN JOSE BRUGERA CLAVERO				572	572				1.144	1.469
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA				665	665				1.330	1.840
Don SHEIKH ALI JASSIM M J AL THANI	50	37							87	92
Don ADNANE MOUSANNIF	50	61	25						136	135
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	50	37							87	89
Don JAVIER LÓPEZ CASADO	50	49	11						110	54
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	50	51	25						126	120
Don CARLOS FERNÁNDEZ-LERGA GARRALDA	125	101	75						301	298
Don JAVIER IGLESIAS DE USSEL ORDIS	50	99	73						222	187
Don LUIS MALUQUER TREPAT	50	85	50						185	187
Doña ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	27	31	11						69	
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	27	26	11						64	
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	47	34							81	
Doña ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	3	8	3						14	179

Observaciones

[

]

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 JOSE BRUGERA CLAVERO	Plan de entrega de acciones 2014	48.837	48.837	61.046	61.046	61.046	61.046	9,60	586		61.046	61.046
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Plan de entrega de acciones 2014	126.977	126.977	158.721	158.721	158.721	158.721	9,60	1.524		158.721	158.721

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN JOSE BRUGERA CLAVERO	78
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	104

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JUAN JOSE BRUGERA CLAVERO	78	77			306	228		
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	104	103			408	304		

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Retribución en especie	46

Observaciones

[]

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 2019	Total ejercicio 2018
Don JUAN JOSE BRUGERA CLAVERO	150	58							208	210
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA		60							60	55
Don SHEIKH ALI JASSIM M J AL THANI		32							32	35
Don ADNANE MOUSANNIF										38
Don CARLOS FERNÁNDEZ-LEGA GARRALDA		70							70	72
Don LUIS MALUQUER TREPAT		38							38	35
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN		1							1	38

Observaciones

[

]

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 JOSE BRUGERA CLAVERO	Plan de entrega de acciones			6.000	6.000	6.000	6.000	27,00	162		6.000	6.000

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[

]

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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JUAN JOSE BRUGERA CLAVERO	1.144	586	78		1.808	208	162			370
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	1.330	1.524	104	46	3.004	60				60
Don SHEIKH ALI JASSIM M J AL THANI	87				87	32				32
Don ADNANE MOUSANNIF	136				136					
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	87				87					
Don JAVIER LÓPEZ CASADO	110				110					
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	126				126					
Don CARLOS FERNÁNDEZ-LERGA GARRALDA	301				301	70				70
Don JAVIER IGLESIAS DE USSEL ORDIS	222				222					
Don LUIS MALUQUER TREPAT	185				185	38				38
Doña ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	69				69					
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	64				64					
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	81				81	1				1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Doña ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	14				14					
TOTAL	3.956	2.110	182	46	6.294	409	162			571

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

En lo que respecta a la remuneración estimada para el ejercicio en curso, reflejada en el apartado A del presente informe, se han tenido en consideración los datos del ejercicio 2019, en la medida en que son cuantías que se actualizan en función del IPC. En lo relativo a la remuneración prevista de los consejeros de Colonial que a su vez son miembros de Société Foncière Lyonnaise, la estimación se ha realizado tomando como referencia el ejercicio 2019, ya que el importe depende del número de reuniones y de la asistencia efectiva de los consejeros.

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

27/02/2020

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

- Si
 No