



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2021

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 y el 31 de diciembre de 2021 (ejercicio 2021) y ofrece datos de la política de remuneraciones de los Consejeros de Inmobiliaria Colonial, SOCIMI, S.A. (**“Colonial”**, la **“Sociedad”**, la **“Compañía”** o el **“Grupo”**, indistintamente) aplicable en el ejercicio 2022.

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.

El Consejo de Administración de Colonial ha aprobado, en su sesión de 28 de febrero de 2022, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la **“Comisión de Nombramientos y Retribuciones”** o la **“Comisión”**, indistintamente) y de conformidad con la normativa aplicable, el presente Informe correspondiente al ejercicio social 2021. Está previsto que este Informe se someta al voto consultivo de la próxima Junta General de Accionistas como punto separado del Orden del Día.

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 de Accionistas de la Sociedad, celebrada el 30 de junio de 2021, aprobó, con un 88,74% de votos a favor, la política de remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2021, 2022 y 2023 (la “Política de Remuneraciones”), que había sido elaborada por el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ([enlace](#)).

Posteriormente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado **evolucionar la estructura de gobierno corporativo** a un modelo donde, además de mantener separados los roles de Presidente del Consejo de Administración y de Consejero Delegado, el **Presidente sea no ejecutivo**, sin funciones ejecutivas asignadas. Este modelo está alineado con las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors* en Europa, las cuales están siendo adoptadas de forma progresiva por sociedades cotizadas. En este contexto, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado:

- El cese del Presidente del Consejo de Administración, D. Juan José Bruguera Clavero, como consejero ejecutivo, con efectos 30 de abril de 2022, y su nombramiento como Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo) desde 1 de mayo de 2022.
- Prescindir de la figura de **Consejero Coordinador** con efectos 30 de abril de 2022. Este cargo, que se había mantenido como contrapeso para mitigar a la acumulación de poder de los Consejeros Ejecutivos, no se considera necesaria en la nueva estructura de gobierno corporativo.

A luz de lo anterior, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene previsto proponer a la Junta General de Accionistas **ajustar el importe máximo de las remuneraciones** que **anualmente** puede satisfacer la Sociedad al **conjunto de los Consejeros en su condición de tales**. La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021 estableció el límite vigente de 2.200 miles de euros, de acuerdo con la composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones a la fecha de aprobación de dicha Política de Remuneraciones (30 de junio de 2021).

Los detalles de las adaptaciones propuestas, así como los criterios aplicados y órganos que han intervenido en el proceso de decisión, se describen a lo largo de los apartados A sobre la política aplicable para el ejercicio en curso. Cabe destacar que el importe conjunto de las remuneraciones propuestas para la nueva estructura de gobierno corporativo es significativamente inferior a las remuneraciones correspondientes a la actual estructura de gobierno, si bien se mantiene el alineamiento con la filosofía retributiva establecida en la Política de Remuneraciones.

Como resultado de todo lo anterior, en relación con el ejercicio 2022 es necesario distinguir dos periodos en función de la estructura de gobierno corporativo vigente:

- **Desde el 1 de enero hasta el 30 de abril de 2022**, donde conviven los roles de Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado y se realizará el traspaso de funciones.
- **Desde el 1 de mayo hasta el 31 de diciembre de 2022**, periodo en el que convivirán las figuras del Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo) y del Consejero Delegado.

Para establecer las cuantías y parámetros concretos de la Política de Remuneraciones que resultarán de aplicación en el ejercicio 2022, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado como **principios básicos** que guían las decisiones retributivas en todos los niveles de la Sociedad, y que se consideraron para establecer la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021, 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 enfoca, 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 Política de Remuneraciones, comunicando las principales condiciones de los planes retributivos y, según corresponda, cualquier actuación tomada en respuesta a eventos significativos.

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

QUÉ RECOGE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

- **Retribución en riesgo:** la mayor parte de la remuneración de los Consejeros ejecutivos es variable y ligada a los resultados financieros de Colonial o a la evolución de la acción, o ambas.
- **Incentivo a largo plazo en instrumentos vinculados 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 RECOGE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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

En los siguientes apartados se detalla la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio social 2022.

A.1.1. Procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación 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 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 ejecutivos.
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	Vela por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la Memoria anual de información acerca de las remuneraciones de los Consejeros. 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. Elabora el informe específico que motiva la Política de Remuneraciones.	Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para su sometimiento con carácter consultivo a la Junta General.	Aprueba con carácter consultivo el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

A.1.2. Consideración de empresas comparables para establecer la Política de Remuneración de la Sociedad.

En el diseño de la Política de Remuneraciones se han considerado 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.

En relación con los Consejeros Ejecutivos, este contraste incluyó el análisis de la estrategia de retribución total (posicionamiento respecto al mercado y mix retributivo) y de las prácticas de diseño de los distintos elementos retributivos en compañías europeas del sector inmobiliaria y del Ibex-35.

La remuneración de los Consejeros no ejecutivos se compara con las sociedades que integran el Ibex-35. En particular, para establecer la remuneración fija del Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo), se han considerado, entre otras, las prácticas de remuneración en el Ibex-35, así como en compañías de otros países europeos relevantes (CAC40 en Francia, DAX40 en Alemania, SMI 20 en Suiza y FTSE 100 en Reino Unido).

A.1.3. Asesores externos

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

A.1.4 Procedimientos contemplados en la Política de Remuneraciones para aplicar excepciones temporales a la Política.

La Política de Remuneraciones no contempla procedimientos para aplicar excepciones temporales a la misma.

A.1.5 Medidas adoptadas por la Sociedad respecto de la Política de Remuneraciones, incluyendo las acciones adoptadas para reducir riesgos.

- La Política de Remuneraciones dispone de 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. Asimismo, la Política de Remuneraciones establecida para los Consejeros está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- La retribución fija constituye una parte suficientemente elevada de la retribución total, de modo que puede aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, de forma que es posible no pagar estos componentes.
- Dentro de los componentes variables, la retribución variable a largo plazo, que se concreta en un plan de entrega de acciones (incentivo a largo plazo) sujeto al cumplimiento de determinadas métricas, tiene un peso relevante. Esta retribución variable plurianual se estructura en tres ciclos solapados, que se suceden en el tiempo, de forma que en todos los procesos de decisión se mantiene siempre una orientación al largo plazo. La duración de cada ciclo es de 3 años, garantizando 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.
- Entre otras acciones adoptadas para mitigar la asunción de riesgos inapropiada, la Sociedad ha llevado a cabo acciones tales como: (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.

- 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*) o recuperación (*clawback*) total o parcial de la retribución variable anual o de los incentivos al largo plazo en las determinadas circunstancias, como, entre otras las siguientes:
 - Si la Sociedad sufre pérdidas significativas y la citada Comisión entiende que se debe a fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por Colonial, a los que ha contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del Consejero ejecutivo;
 - El incumplimiento grave por parte del beneficiario de la normativa y políticas internas de la Sociedad; o
 - La reformulación de los estados financieros de Colonial, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable, y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Sociedad.

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

A.1.6 Principales características de la Política de Remuneraciones

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

- Los tres principales elementos de la retribución ordinaria de los Consejeros ejecutivos son: (i) retribución fija, (ii) retribución variable anual, e (iii) incentivos a largo plazo basado en instrumentos. A la fecha de la emisión del presente Informe, tienen la consideración de Consejeros ejecutivos: (i) el Presidente del Consejo de Administración, que está previsto que ostente la categoría de ejecutivo hasta el 30 de abril de 2022 y (ii) el Consejero Delegado que, además, es Vicepresidente ejecutivo de Colonial.



- Los Consejeros ejecutivos, a diferencia de los Consejeros que tengan el carácter de no ejecutivos, no percibirán en este ejercicio 2022 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 Política de Remuneraciones establece:
 - La cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la Política de Remuneraciones se refiere;
 - Los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables; y
 - 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.

Retribución fija

La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2021 establece los importes de remuneración fija para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, que permanecen invariados para los 3 ejercicios sociales que abarca el periodo de vigencia de la misma.

En la medida en que el Consejo de Administración de la Sociedad ha acordado el cese de las funciones ejecutivas del Presidente del Consejo de Administración con efectos 30 de abril de 2022, está previsto que la retribución fija anual del Presidente en su condición de ejecutivo sea de 250 miles de euros, esto es, la retribución fija anual (750 miles de euros) prorrateada por el número de meses que ostentará el cargo de Presidente ejecutivo. A partir del 1 de mayo de 2022, el Presidente ostentará el cargo de Presidente no ejecutivo. La remuneración asociada a este cargo se describe en el apartado A.2 posterior.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración, en su sesión de 28 de febrero de 2022 y previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado mantener la retribución fija para el Consejero Delegado establecida en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2021.

Por tanto, de conformidad con la Política de Remuneraciones, se prevé una remuneración anual fija individual para el Consejero Delegado en 2022 de 750 miles de euros. Esta retribución no supone incremento respecto de la percibida en el ejercicio anterior y consolida las remuneraciones fijas por su pertenencia a otros órganos de sociedades filiales. Por tanto, la remuneración fija que el Consejero Delegado pudiesen percibir durante el ejercicio 2022 por su dedicación y asistencia a Consejos y Comisiones de las sociedades del Grupo serían deducidas del importe individual de retribución fija anual indicado.

Este importe podría incrementarse durante la vigencia de la Política de Remuneraciones en ciertas circunstancias como cambios sustanciales en el negocio, competencias o responsabilidades del Consejero ejecutivo y desempeño excepcional de la Sociedad. En dicho caso, se detallaría y explicaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Plan de previsión social

Los Consejeros ejecutivos son beneficiarios de un sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento. El importe de aportación anual correspondiente al ejercicio 2022 consistirá en un 15% de su retribución fija anual.

El citado sistema de previsión social reconoce la consolidación de derechos económicos en el supuesto de que se produzca el cese o la extinción de la relación profesional antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas, salvo que dicho cese o extinción se produzca por justa causa. Adicionalmente, dichos planes de previsión social son compatibles con las indemnizaciones que, en su caso, pudieran corresponder a los Consejeros ejecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, en la medida en que el Consejo de Administración de la Sociedad ha acordado el cese de las funciones ejecutivas del Presidente del Consejo de Administración con efectos 30 de abril de 2022, está previsto que la aportación al sistema de previsión únicamente se realice durante los 4 primeros meses del ejercicio 2022. Esta aportación sería equivalente a 37.500 euros. A partir del 1 de mayo de 2022, el Presidente ostentará el cargo de Presidente no ejecutivo y dejará de ser beneficiario del sistema de previsión social (véase el apartado A.2 posterior).

Otros beneficios

En el ejercicio 2022 la Sociedad mantendrá a favor de los Consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie hasta un importe máximo de 100 miles de euros en concepto de uso de vehículo, seguro de vida, incapacidad y accidentes y seguro médico de salud familiar.

Sin perjuicio de lo anterior, en la medida en que el Consejo de Administración de la Sociedad ha acordado el cese de las funciones ejecutivas del Presidente del Consejo de Administración con efectos 30 de abril de 2022, está previsto que únicamente sea beneficiario de dichas retribuciones en especie (salvo por lo que se indica en el apartado A.2 posterior) durante los 4 primeros meses del ejercicio 2022.

Retribución variable anual

De acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2021, los Consejeros ejecutivos podrán percibir una remuneración variable anual para el ejercicio 2022. El importe, para un escenario de cumplimiento target (100%), es equivalente a un 100% de su retribución fija anual (750 miles de euros). En 2022, el importe máximo en caso de sobrecumplimiento de los objetivos ascendería a un 132,5% de su retribución fija anual (993.750 euros), esto es, por debajo del límite establecido por la Política de Remuneraciones de un 140% de su retribución fija anual.

Sin perjuicio de lo anterior, en la medida en que el Consejo de Administración de la Sociedad ha acordado el cese de las funciones ejecutivas del Presidente del Consejo de Administración con efectos 30 de abril de 2022, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado:

- Limitar el importe máximo de la retribución variable a la que, en su caso, tendrá derecho a percibir el Presidente por sus funciones ejecutivas al importe target, es decir, un 100% de su retribución fija. Este importe se prorrateará para ajustarlo al periodo de ejercicio de las funciones ejecutivas. Por tanto, el importe máximo que, en su caso, tendrá derecho a percibir el Presidente ascendería a 250 miles de euros.
- La retribución variable final se abonará, en su caso, una vez cerrado el ejercicio 2022 y una vez acordado por el Consejo de Administración tras verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos al inicio del ejercicio 2022, todo ello conforme a lo previsto en el presente apartado.

A partir del 1 de mayo de 2022, el Presidente ostentará el cargo de Presidente no ejecutivo y no tendrá derecho a percibir retribución variable (véase el apartado A.2 posterior).

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha determinado las métricas, las ponderaciones y los objetivos para la determinación de la retribución variable de los Consejeros ejecutivos de acuerdo con los criterios y límites establecidos en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021. En concreto, para el ejercicio 2022 son 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 2022
	30%	<i>Net Asset Value</i> por acción (NTA) En función del plan de negocio 2022
	15%	<i>Loan to Value (LTV)</i> En función del plan de negocio 2022
20% No financieros	10%	Objetivos en materia ESG: (i) mantener la excelencia en la clasificación (2/3) de los siguientes índices: GRESB 5 star, CPD "A", VIGEO "A1+"; y (ii) cumplir los objetivos del plan de descarbonización.
	10%	Evaluación del desempeño con foco en iniciativas de carácter estratégico para la Sociedad.

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 2022, se realizará conforme lo siguiente:

- 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.
- 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.
- Si el nivel de consecución de la métrica se situase o superase el nivel de consecución máximo, el nivel de pago sería del 150% cuando la métrica fuese de creación de valor para los accionistas (NTA) y del 125% del nivel de incentivo target para las demás métricas.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago de la retribución variable anual para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Sociedad y la experiencia para los accionistas.

La evaluación de los resultados y la determinación del pago correspondiente se realiza con base en los datos proporcionados por el equipo directivo, estando 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 abona en metálico posteriormente al cierre del ejercicio a cuyos resultados está vinculada, incluyendo la remuneración variable que, en su caso, le corresponda al Presidente del Consejo de Administración por el periodo del ejercicio 2022 en el que haya ostentado la condición de Consejero ejecutivo (véase el apartado A.2 posterior). 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.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tendrá la facultad de acordar la **cancelación (*malus*) o recuperación (*clawback*)** total o parcial de la retribución variable anual o de los incentivos a largo plazo en el caso de que se produzcan determinadas circunstancias que se recogen en la Política de Remuneraciones.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene 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 o genere un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo. El importe de esta retribución variable extraordinaria estará limitado a un 100% de su retribución anual fija. El detalle completo se desglosaría en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente.

Incentivo a largo plazo

Los Consejeros ejecutivos son beneficiarios de un plan de incentivo a largo plazo consistente en la entrega de acciones de Colonial que fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 30 de junio de 2021 (el "Plan"). La aprobación del Plan dejó sin efecto el plan de entrega de acciones aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 21 de enero de 2014, prorrogado por un periodo de 2 años por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 29 de junio de 2017 y prorrogado por última vez por un periodo de 2 años adicionales por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2020.

Sin perjuicio de lo anterior, en la medida en que el Consejo de Administración de la Sociedad ha acordado el cese de las funciones ejecutivas del Presidente del Consejo de Administración con efectos 30 de abril de 2022, está previsto que únicamente sea beneficiario del Plan durante los 4 primeros meses del ejercicio 2022. En particular, el Presidente tendrá derecho a percibir las acciones que le corresponderían en el primer ciclo del plan (2021-2023), prorrateado por el número de días entre el 1 de enero de 2021 (fecha de inicio del ciclo) y el 30 de abril de 2022 (fecha efectiva del cese). El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que el Presidente no sea beneficiario del segundo ciclo del Plan, con fecha de inicio 1 de enero de 2022. A partir del 1 de mayo de 2022, el Presidente ostentará el cargo de Presidente no ejecutivo y dejará de ser beneficiario de los planes de incentivo a largo plazo vigentes en cada momento (véase el apartado A.2 posterior).

Los principales términos y condiciones del Plan son los expuestos a continuación:

- **Descripción:** el Plan consiste en la entrega a los beneficiarios del Plan de acciones de la Sociedad, en concepto de retribución variable a largo plazo, condicionada al cumplimiento de determinados objetivos plurianuales.
- **Beneficiarios:** los Consejeros ejecutivos de la Sociedad y aquellos directivos y empleados del Grupo Colonial que determine el Consejo de Administración de la Sociedad. La entrega de las acciones

queda en todo caso supeditada a que los beneficiarios del Plan sean Consejeros ejecutivos de la Sociedad o tengan relación laboral o mercantil con cualquier sociedad del Grupo Colonial en las fechas en que se produzca la entrega, sin perjuicio de los supuestos especiales.

- **Duración del Plan:** el Plan tendrá una duración de 5 años y se dividirá en 3 ciclos anuales solapados de 3 años de duración cada uno de ellos independientes entre sí (es decir, con entrega de las acciones que correspondan a cada ciclo una vez transcurridos 3 años desde el inicio de cada ciclo). En particular:
 - El primer ciclo del Plan corresponde al periodo de 3 años entre 2021 y 2023 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de objetivos de este primer ciclo el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023.
 - El segundo ciclo del Plan corresponderá al periodo de 3 años entre 2022 y 2024 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de objetivos de este segundo ciclo el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2024.
 - El tercer ciclo del Plan corresponderá al periodo de 3 años entre 2023 y 2025 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de objetivos de este tercer ciclo el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025.
- **Número máximo de acciones que se podrán asignar al Plan:** el número máximo de acciones que podrán ser asignadas en virtud del Plan es 4.055.205 acciones ordinarias de la Sociedad, representativas del 0,80% del capital social, de las cuales, un máximo de 510.588 acciones están dirigidas al Presidente ejecutivo del Consejo de Administración de la Sociedad y un máximo de 1.021.175 acciones están dirigidas al Consejero Delegado de Colonial.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021, el importe máximo al que, en su caso, tendrá derecho cada Consejero ejecutivo en cada uno de sus ciclos, en función de las métricas y parámetros que se establezcan, consistirá en: i) para el Presidente ejecutivo un importe equivalente a un 150% de su retribución fija anual (750 miles de euros); ii) para el Consejero Delegado, un importe equivalente a un 300% de su retribución fija (1.500 miles de euros). Estos importes consideran el precio de la acción en la fecha de inicio del ciclo y excluyen cualquier potencial variación del mismo.

Como regla general, el número máximo total de acciones de la Sociedad que, en ejecución del Plan, procederá entregar a los beneficiarios del Plan a la finalización de cada ciclo será el que resulte de dividir el importe máximo anterior entre el precio medio ponderado de cotización de las acciones de la Sociedad en los 30 días hábiles bursátiles anteriores al 1 de enero del primer año del correspondiente ciclo (excluyendo esta fecha). Esto supone:

Beneficiario	Ciclo	Número máximo de acciones
Presidente Ejecutivo	2021-2023	137.699
	2021-2023	275.399
Consejero Delegado	2022-2024	279.156

Tal y como se indica en el apartado A.2 posterior, en la medida en que el Presidente del Consejo de Administración dejará de tener la condición de ejecutivo el 30 de abril de 2022, éste no participará en el segundo ciclo del Plan.

El número de acciones que le corresponda a cada beneficiario del Plan en cada uno de sus ciclos de conformidad con lo señalado se incrementará en un número de acciones equivalente al importe de los dividendos por acción distribuidos por Colonial a sus accionistas durante cada ciclo en función del número de acciones que le hayan sido asignadas al beneficiario en el ciclo. A estos efectos se tomará como valor de referencia de la acción la media ponderada de la cotización de la acción de Colonial en las fechas de abono de los dividendos en cada uno de los años del ciclo.

- **Requisitos y condiciones para la liquidación de cada ciclo:** el número concreto de acciones de Colonial que, dentro del máximo establecido, será objeto de entrega a los beneficiarios del Plan a la finalización de cada ciclo estará condicionado en función del cumplimiento de objetivos financieros y de creación de valor para el accionista. Asimismo, el Consejo de Administración podrá incluir como métrica el cumplimiento de objetivos no financieros que, en ningún caso, podrá exceder del 30% para la determinación del incentivo máximo.

En concreto, la determinación del incentivo a largo plazo para el primer ciclo (2021-2023) del Plan se realiza en función de las siguientes métricas que están asociadas fundamentalmente a la creación de valor para los accionistas:

Peso	Métrica	Justificación
50%	Retorno Total para el Accionista relativo respecto a un grupo de comparación, y ajustado (al alza o a la baja) por el Retorno Total para el Accionista absoluto.	Mide tanto el <i>performance</i> respecto a compañías comparables como el propio Colonial respecto a un objetivo establecido.
30%	NAV/acción a 31 de diciembre de 2023.	Mide la valoración de la totalidad de los activos en cartera.
10%	Gestión del <i>pipeline</i> : variación en el valor de tasación de los activos incluidos en el pipeline desde el inicio al final del ciclo, teniendo en cuenta el <i>capex</i> incurrido durante el periodo 2021-2023.	Mide la creación de valor generada para el accionista en los proyectos en curso.
10%	Beneficio ajustado por acción en el ejercicio 2023.	Mide la consecución de uno de los parámetros que permite garantizar la remuneración al accionista.

Se considera el Retorno Total para el Accionista (“RTA”) como la métrica para determinar la generación de valor en Colonial a medio y largo plazo, al medir el retorno de la inversión para el accionista, definiéndose, a efectos del Plan y para cada ciclo, como el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones de Colonial (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.

Para determinar el cumplimiento del objetivo de RTA y calcular el número concreto de acciones a entregar por este concepto, se mide, en primer lugar, la evolución del RTA de la acción de Colonial durante el periodo de duración de cada ciclo, con relación al RTA de un índice (el “Índice”) formado por las siguientes 11 compañías del sector, tanto nacionales como extranjeras: Gecina, Merlin Properties, Covivio, Icade, Cegereal, British Land, Landsec, Great Portland Estates, Aroundtown, Alstria y Prime Swiss Property.

Para determinar el resultado del Índice, cada compañía tiene asignada una ponderación, calculada según su grado de comparabilidad respecto a Colonial en función de determinados parámetros, tales como el alcance geográfico de sus operaciones, el subsector donde opera (*asset class*) y su tamaño (capitalización bursátil). A estos efectos, el Consejo de Administración asigna una

ponderación a cada compañía del Índice y determinará los parámetros para su cálculo, pudiendo incluso modificar las compañías incluidas en el Índice cuando las circunstancias así lo aconsejen.

El Plan prevé que el número preliminar de acciones a entregar asociadas al cumplimiento de este objetivo oscilará entre el 50% del número de acciones teóricas asignadas, para el supuesto de que la evolución del RTA de Colonial represente, al menos, un 75% del RTA del Índice, 100% en caso de que el RTA de Colonial sea igual al RTA del Índice, y el 150% para el caso de que el RTA de Colonial sea un 125% del RTA del índice o superior. Para valores intermedios, el número preliminar de acciones a entregar se calculará mediante interpolación lineal.

No se entregarán acciones asociadas al cumplimiento de este objetivo en caso de que el RTA de Colonial represente menos del 75% del RTA del Índice.

Posteriormente, se deberá calcular el número final de acciones a entregar que será el resultado de multiplicar el número preliminar de acciones por un factor modificador basado en el RTA absoluto de Colonial. A este respecto, se determina una escala de logro que incluirá un umbral mínimo de RTA, donde el factor modificador es igual a 0, y un nivel máximo, donde el factor modificador asciende a 1,5.

Para determinar el cumplimiento de los objetivos de NAV/acción, gestión del *pipeline* y beneficio ajustado por acción, y calcular el número concreto de acciones a entregar por estos conceptos, al inicio de cada ciclo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará una escala de logro por cada objetivo que incluirá (i) un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 50% de las acciones teóricas asignadas; (ii) un nivel *target*, que supondrá la entrega del 100% de las acciones teóricas asignadas; y (iii) un nivel máximo, que supondrá la entrega del 150% de las acciones teóricas asignadas.

Para el segundo ciclo (2022-2024) del Plan, cuyo periodo de medición comienza el 1 de enero de 2022, el Consejo de Administración ha acordado que las métricas sean las mismas que las establecidas para el primer ciclo (2021-2023) del Plan, en concreto:

Peso	Métrica	Justificación
50%	Retorno Total para el Accionista relativo respecto a un grupo de comparación, y ajustado (al alza o a la baja) por el Retorno Total para el Accionista absoluto.	Mide tanto el <i>performance</i> respecto a compañías comparables como el propio Colonial respecto a un objetivo establecido.
30%	NTA/acción a 31 de diciembre de 2024.	Mide la valoración de la totalidad de los activos en cartera.
10%	Gestión del <i>pipeline</i> : variación en el valor de tasación de los activos incluidos en el pipeline desde el inicio al final del ciclo, teniendo en cuenta el <i>capex</i> incurrido durante el periodo 2022-2024.	Mide la creación de valor generada para el accionista en los proyectos en curso.
10%	Beneficio ajustado por acción en el ejercicio 2024.	Mide la consecución de uno de los parámetros que permite garantizar la remuneración al accionista.

La determinación del grado de consecución del Retorno Total para el Accionista se realizará aplicando la misma metodología descrita para el primer ciclo y considerando el periodo de medición de objetivos del ciclo 2022-2024.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará los niveles de pago, una vez cerrado el periodo de medición de objetivos de cada ciclo, en función de su grado de cumplimiento, y podrá ajustar el nivel de pago para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Sociedad, teniendo en cuenta cualquier riesgo asociado. 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 evaluación de los resultados y la determinación del pago correspondiente a algunas métricas podrá realizarse con base en los datos proporcionados por asesores externos.

En todo caso, en el supuesto de variación del número de acciones de Colonial, por disminución o incremento del valor nominal de las acciones, u operación de efecto equivalente como una fusión, integración o escisión, se ajustará, en su caso, el número máximo de acciones a entregar para que se mantenga la equivalencia de prestaciones del Plan.

Por otro lado, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tendrá la competencia de proponer la cancelación (*malus*) o recuperación (*clawback*) total o parcial de las acciones que sean objetos de entrega a los beneficiarios del Plan si: (i) la Sociedad sufre pérdidas significativas y el Consejo de Administración entiende que se debe a fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por la Sociedad, a los que ha contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del Consejero Ejecutivo; (ii) hay un incumplimiento grave por parte del beneficiario de la normativa y políticas internas de la Sociedad; (iii) hay una reformulación de los estados financieros de la Sociedad, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable, y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Sociedad; y (iv) la remuneración abonada fue calculada con base en datos que posteriormente se han demostrado inexactos y resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Sociedad. La cláusula *clawback* podrá ser aplicada por el Consejo de Administración durante los 2 años posteriores al abono de la retribución variable en cuestión.

- Mantenimiento de las acciones: los Consejeros ejecutivos estarán obligados a retener las acciones de Colonial que les sean entregadas al amparo del Plan durante, al menos, un año posterior a su entrega, sin perjuicio de que, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, estén obligados a cumplir el requisito de mantenimiento de un número de acciones equivalente a 2 anualidades de la remuneración fija de cada uno de ellos.
- Fecha de entrega de las acciones: la entrega de las acciones de la Sociedad correspondientes a cada ciclo del Plan tendrá lugar tras la finalización del ciclo correspondiente, esto es, en 2024 para el primer ciclo y en 2025 para el segundo ciclo, una vez se hayan formulado las cuentas anuales auditadas correspondientes a los ejercicios 2023 y 2024, respectivamente. La fecha concreta de entrega de las acciones será determinada por el Consejo de Administración o por la persona en quien este delegue las facultades correspondientes para ello. Asimismo, se repercutirá a los beneficiarios del Plan los ingresos a cuenta o, en su caso, las retenciones que procedan. En todo caso el Consejo de Administración está facultado para, en su caso, poder acordar motivadamente no ejecutar, cancelar, liquidar anticipadamente o dejar sin efecto total o parcialmente el Plan o cualquiera de sus ciclos cuando las circunstancias así lo aconsejen.

No obstante, en caso de que, de conformidad con la normativa aplicable, se formulara una oferta pública de adquisición sobre Colonial cuyo resultado positivo implicara un cambio de control en la Sociedad y además se produzca la terminación por cualquier causa de la relación de cualquiera de

los beneficiarios del Plan con Colonial en un plazo de 6 meses desde la liquidación de la oferta pública de adquisición, se producirá la liquidación anticipada del Plan para todos los beneficiarios del Plan que hubieran terminado su relación con Colonial en el plazo estipulado procediéndose a la entrega del número máximo de acciones que se les hubiera asignado en cada uno de los ciclos vivos del Plan.

Por otro lado, en el supuesto de que, durante la vigencia del Plan, los Consejeros ejecutivos fueran cesados de sus cargos sin justa causa, la Junta General no prorrogara su mandato o se produzca una modificación sustancial de sus funciones (incluida la pérdida de la condición de ejecutivo), estos tendrán derecho a la liquidación anticipada del Plan conforme a lo establecido a continuación. En caso de que el hecho que motivara la liquidación anticipada del Plan tuviera lugar en los primeros 18 meses de uno de los ciclos del Plan, estos tendrán derecho a recibir el número *target* de acciones que les corresponda en dicho ciclo del Plan prorrateado por el número de días entre la fecha de inicio del ciclo en que se hubiera producido el hecho que motivara la liquidación anticipada del Plan y la fecha efectiva de cese, no prórroga o modificación sustancial de sus funciones. En caso de que el hecho que motivara la liquidación anticipada del Plan tuviera lugar en la segunda mitad del periodo de medición de objetivos de un ciclo, estos tendrán derecho a recibir el número *target* de acciones que les corresponda para dicho ciclo.

Los beneficiarios del Plan perderán su derecho a la entrega de acciones en caso de despido procedente salvo causas objetivas, rescisión de su contrato con justa causa o en caso de dimisión por iniciativa de los mismos, así como en caso de incumplimiento contractual en materia de confidencialidad, prohibición de ofrecimiento de servicios o competencia. En estos casos, los beneficiarios perderán igualmente cualquier derecho sobre acciones otorgadas.

Términos y condiciones principales de los contratos

Atendiendo a la Política de Remuneraciones, los contratos de los Consejeros ejecutivos se han ajustado a los principios, condiciones y contenido de aquella, siendo los términos y condiciones esenciales de estos contratos los siguientes:

- **Duración**: tanto para el Presidente ejecutivo como para el Consejero Delegado se ha estipulado que la duración del contrato está sujeta al periodo de vigencia del nombramiento como Presidente ejecutivo del Consejo de Administración o como Consejero Delegado, en cada caso. Si se produce la renovación del nombramiento del Presidente ejecutivo del Consejo de Administración o del Consejero Delegado, se entenderá automáticamente prorrogado el contrato 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.
- **Indemnizaciones por terminación de la relación contractual**: los Consejeros ejecutivos percibirían una compensación adicional y especial como indemnización en el supuesto de cese o no renovación no justificados de sus cargos, o reducción sustancial de sus funciones respectivas. La indemnización se devengará, asimismo: (i) en los casos de renuncia o dimisión de sus cargos como consecuencia de haberse producido un cambio de control en la Sociedad o un cambio relevante en la composición del Consejo de Administración; (ii) en el supuesto de modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento; así como (iii) en los demás supuestos que establezca el Consejo de Administración. Para calcular esta indemnización se tendrá en consideración 2 anualidades de su retribución fija y retribución variable anual "*target*", excluyéndose otras cantidades que hubieran podido percibir, así como los derechos que pudieran derivarse, del incentivo a largo plazo vigente en cada momento.

En los supuestos de cambio de control de la Sociedad, cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, reducción sustancial de las respectivas funciones de cada uno de los

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

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

A partir del 1 de mayo de 2022, el Presidente del Consejo de Administración ostentará el cargo de Presidente no ejecutivo y, a partir de dicha fecha, no tendrá derecho a percibir ninguna indemnización por terminación de la relación contractual con la Sociedad.

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

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

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

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.

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

De conformidad con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio y en los Estatutos Sociales de Colonial, la remuneración anual de los Consejeros de la Sociedad por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones consistirá en:

- (i) una remuneración anual fija y determinada; y
- (ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

Los Consejeros en su condición de tales no participan en planes de incentivo o de previsión social. Únicamente se les reembolsarán los gastos de viaje y alojamiento razonables y justificados que hayan tenido que satisfacer para asistir a reuniones del Consejo o de las Comisiones, previa solicitud por parte del Consejero.

La Política de Remuneraciones 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. En este sentido, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales se estableció en 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.

Sin perjuicio de lo anterior, como consecuencia del cambio de condición del Presidente del Consejo de Administración de ejecutivo a no ejecutivo con efectos 30 de abril de 2022 y la eliminación del cargo del Consejero Coordinador, está previsto que se someta a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas una modificación del **importe máximo** de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus Comisiones (véase el apartado A.2 posterior). En este sentido, el Consejo de Administración de la Sociedad tiene previsto someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad que el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus Comisiones sea de **2,5 millones 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. En este sentido, se prevé proponer a la Junta General un incremento de 300.000 euros, importe significativamente inferior a la remuneración que está previsto que perciba el Presidente no ejecutivo, si bien el Consejo de Administración considera prudente dicho incremento en la medida en que en el ejercicio 2021 se abonó un importe inferior al máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus Comisiones fijado por la Junta General.

La **distribución de la remuneración** entre los Consejeros le corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Para la asignación de la remuneración fija a cada Consejero se tiene 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 su 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 2022**, se indica a continuación:

		Vocal	Presidente	Otros cargos
Consejo de Administración	Remuneración fija anual	50.000€	500.000	--
	Dietas de asistencia por sesión	5.000€	7.500€	--
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€	--

El Presidente del Consejo de Administración, una vez ostente la condición de no ejecutivo (1 de mayo de 2022), percibirá exclusivamente una remuneración anual fija por importe de 500.000 euros y 50.000 euros en su condición de vocal del Consejo de Administración (ambos importes prorrateados en el ejercicio 2022 por lo meses que ostente el cargo de Presidente no ejecutivo), así como dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración por importe de 7.500 euros. Para determinar esta remuneración, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado los siguientes factores:

- El valor intrínseco de la persona que ocupa el cargo, por su conocimiento del Grupo Colonial y del sector inmobiliario en el que opera el Grupo Colonial, donde su contribución ha sido esencial en hitos clave, y su importancia desde una perspectiva institucional.
- La especial responsabilidad del cargo.
- La dedicación exclusiva y adicional respecto a los miembros no ejecutivos vocales del Consejo de Administración.
- Las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como las recomendaciones generales en materia de gobierno corporativo.
- Las prácticas de mercado en países europeos relevantes. Para esto, se han analizado las cuantías y prácticas retributivas sobre la remuneración de presidentes del consejo de administración (no ejecutivos) en las compañías que conforman los principales índices bursátiles (Ibex-35 en España, CAC40 en Francia, DAX40 en Alemania, SMI20 en Suiza y FTSE 100 en Reino Unido).

El Consejero Coordinador percibe una retribución por importe de 75.000 euros por el desempeño de sus funciones. No obstante, en la medida en que el Presidente cesará en sus funciones ejecutivas con efectos 30 de abril de 2022, el Consejo de Administración de la Sociedad ha acordado prescindir de la figura del Consejero Coordinador a partir de dicha fecha, momento en el que dejará de percibir la retribución por el desempeño de las funciones como Consejero Coordinador (véase el apartado A.2 posterior).

Por último, los conceptos retributivos fijos indicados anteriormente son la única remuneración que perciben por su pertenencia al Consejo de Administración de Colonial. En este sentido, no existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos planes que incorporen una retribución variable.

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 2022, el importe de la póliza de seguro colectivo de responsabilidad civil ascienda a 468.606,54 euros.

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

De conformidad con lo expuesto en el apartado A.1 anterior, está previsto que, como consecuencia del cese de las funciones ejecutivas del Presidente del Consejo de Administración con efectos 30 de abril de 2022, se someta a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad determinadas adaptaciones a la Política de Remuneraciones

Cese de las funciones ejecutivas del Presidente del Consejo de Administración

El Presidente del Consejo de Administración alcanzará en abril de 2022 la edad máxima establecida en Francia para ostentar el cargo de Presidente del Consejo de Administración y, portanto, en dicha fecha cesará en su cargo de Presidente del Consejo de Administración de *Société Foncière Lyonnaise*. En este sentido, el Consejo de Administración de Colonial ha acordado el cese de las funciones ejecutivas del Presidente del Consejo de Administración de Colonial y su continuidad como Presidente no ejecutivo con la categoría de “otro externo” con efectos 30 de abril de 2022.

Como consecuencia de su cese como Presidente ejecutivo, de conformidad con lo previsto en su contrato y en la Política de Remuneraciones, el Presidente percibirá en concepto de indemnización 3 millones de euros, que se corresponde con el importe bruto equivalente a 2 anualidades de su retribución anual fija y de su retribución variable anual.

Asimismo, en relación con el plan de incentivo a largo plazo, el Presidente tendrá derecho a percibir 40.660 acciones de Colonial, correspondientes a la liquidación proporcional del plan de incentivo a largo plazo vigente, de conformidad con lo previsto en su contrato y en la Política de Remuneraciones. En particular, el Presidente tendrá derecho a percibir las acciones que le corresponderían en el primer ciclo del plan (2021-2023), prorrateado por el número de días entre el 1 de enero de 2021 (fecha de inicio del ciclo) y el 30 de abril de 2022 (fecha efectiva del cese). Dicho número de acciones se incrementará en 1.031 acciones, esto es, en el número de acciones equivalente al importe de los dividendos por acción distribuidos por Colonial a sus accionistas durante el primer ciclo en función del número de acciones que le hayan sido asignadas al beneficiario en el ciclo. A estos efectos se tomará como valor de referencia de la acción la media ponderada de la cotización de la acción de Colonial en las fechas de abono de los dividendos en cada uno de los años del ciclo.

Adicionalmente, el Presidente percibirá aproximadamente 534.787,22 euros correspondientes a la liquidación del sistema de previsión del que es beneficiario desde el ejercicio 2016.

Por último, como consecuencia de su cese como Presidente del Consejo de Administración de *Société Foncière Lyonnaise*, el Presidente no percibirá indemnización alguna, sin perjuicio de las potenciales

liquidaciones de los planes de incentivo a largo plazo vigentes en los que haya participado mientras haya ostentado el cargo de Presidente ejecutivo de dicha sociedad.

Una vez sea efectivo el cese como Presidente ejecutivo de Colonial, está previsto que éste, como Presidente no ejecutivo, perciba exclusivamente una remuneración anual fija por importe de 500.000 euros, así como 50.000 euros en su condición de vocal del Consejo de Administración y dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración por importe de 7.500 euros, es decir, no percibirá ninguna otra remuneración de sociedades del Grupo Colonial. Por otro lado, como consecuencia de las funciones a desempeñar por el Presidente, en su condición de Consejero no ejecutivo, está previsto que la Sociedad mantenga a su favor otras retribuciones en especie en concepto de uso de vehículo. No obstante, el Presidente no participará en sistemas de retribución variable y dejará de ser beneficiario de los planes de incentivo a largo plazo vigentes en cada momento y del sistema de previsión social.

La retribución que percibirá el Presidente no ejecutivo se incluirá dentro de la retribución total a percibir por los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales. En este sentido, está previsto que se someta a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas una modificación del importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus Comisiones.

Por otro lado, en la medida en que el Presidente cesará en sus funciones ejecutivas con efectos 30 de abril de 2022, el Consejo de Administración de la Sociedad ha considerado que no es necesaria la figura del Consejero Coordinador que exige la Ley para aquellos casos en los que el Presidente del Consejo de Administración tiene la condición de Consejero ejecutivo. Por tanto, el Consejo de Administración ha acordado prescindir de la figura del Consejero Coordinador con efectos 30 de abril de 2022, momento a partir del cual dejará de percibir la retribución por el desempeño de las funciones como Consejero Coordinador que, en parte, serán asumidas por el Presidente no ejecutivo.

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 2020 fue aprobado en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad por el 76,76% de los votos emitidos.

Durante 2021 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado las razones y fundamentos de los votos en contra del informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros. En concreto, los motivos principales están relacionados con el diseño del anterior Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 29 de junio de 2017 y prorrogado por última vez por un periodo de 2 años adicionales por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2020. Este Plan, ya finalizado a cierre del ejercicio 2020, ha sido reemplazado por el Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2019, con un 98,39% de votos a favor. Esta amplia mayoría demuestra que el nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo está alineado con las recomendaciones de gobierno corporativo y las prácticas de mercado generales y específicas del sector.

B. RESUMEN GLOBAL DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2021.

B.1.1. Proceso seguido para aplicar la política y determinar las retribuciones individuales

Durante el ejercicio 2021, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió en 9 ocasiones, y en el periodo transcurrido desde la finalización del ejercicio 2021 hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en 3 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:

- Informar favorablemente y proponer al Consejo de Administración la aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- Analizar y debatir, con el asesoramiento de WTW y, finalmente, proponer al Consejo de Administración, una nueva política de remuneraciones para los Consejeros para los años 2021-2023.
- Analizar, debatir y modificar los objetivos de la retribución variable para el ejercicio 2021 que permitan evaluar el desempeño del Comité de Dirección.
- Proponer, en función del cumplimiento de los indicadores y a la consecución de determinados hitos, el número de acciones que corresponde percibir a los beneficiarios del Plan de entrega de acciones aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de enero de 2014.
- Velar por la observancia de la política retributiva, finalmente, establecida por la Sociedad y, en particular, proponer al Consejo de Administración la retribución variable del Presidente y del Consejero Delegado.
- Informar favorablemente sobre la retribución fija y variable del equipo directivo de la Sociedad propuestos por el Consejero Delegado.
- Proponer al Consejo de Administración, con el asesoramiento de WTW, un nuevo plan de incentivo a largo plazo, que derogue el plan de incentivos a largo plazo vigente Aprobado por la Junta General de accionistas de 21 de enero de 2014, para su posterior sometimiento a aprobación de la Junta General Ordinaria de la Sociedad. Asimismo, informar favorablemente sobre el Reglamento del Plan de Incentivo a Largo Plazo de la Sociedad para su aprobación por el Consejo de Administración.
- Informar favorablemente sobre los contratos del Presidente, Consejero Delegado, Directora General Corporativa y equipo directivo.

Asimismo, y atendiendo a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones, 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 detalles.

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, la remuneración variable y extraordinaria, así como los incentivos a largo plazo basados en instrumentos, retribuciones determinadas 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 la retribución variable ordinaria a favor del Presidente y del Consejero Delegado, así como la retribución extraordinaria, habiéndose adoptado por el Consejo de Administración los importes concretos de dicha retribución variable y extraordinaria a percibir por el Presidente y el Consejero Delegado que se recogen en los apartados B.3 y B.7 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. En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado en el ejercicio 2021 con el asesoramiento de WTW, asesor independiente especializado en materia de retribución de Consejeros, en relación con la determinación e implementación de la Política de Remuneraciones, así como con el plan de incentivo a largo plazo consistente en la entrega de acciones de Colonial que fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 30 de junio de 2021 (véase el apartado A.2 anterior).

Finalmente, en el último trimestre del ejercicio 2021, 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, el Consejero Delegado, el Consejero Coordinador y el Secretario del Consejo.

B.1.2. Desviaciones producidas del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones.

No se han producido desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio 2021.

B.1.3. Excepciones temporales a la política de remuneraciones

La Política de Remuneraciones no contempla excepciones temporales a la misma.

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.

Los Consejeros ejecutivos pueden percibir una retribución variable anual. A estos efectos, la Sociedad establece 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 (incentivo *target* anual), si se alcanza la consecución *target* de objetivos, un 100% del importe total de la retribución fija, pudiéndose alcanzar un máximo anual del 132,5% de la retribución fija en el ejercicio 2021, sin que existan remuneraciones variables garantizadas.

La retribución variable anual está normalmente vinculada a objetivos financieros y de creación de valor, pudiéndose incluir objetivos no financieros, cuyo peso no excederá el 30% del incentivo *target* anual. En particular, respecto del ejercicio 2021, el Consejo de Administración determinó como métricas a tener en cuenta para la determinación de la retribución variable de los Consejeros ejecutivos, las 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%	<i>Net Asset Value (NAV)</i> En función del plan de negocio 2021
	15%	<i>Loan to Value (LTV)</i> En función del plan de negocio 2021
20% No financieros	10%	Impulso en materia <i>ESG</i> , con énfasis en el vector de medioambiente. En función del plan de negocio 2021
	10%	Evaluación del desempeño con foco en cuestiones como innovación, organización, gestión del riesgo y reputación corporativa.

Asimismo, y conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones, los contratos de los Consejeros ejecutivos incluyen las denominadas cláusulas “*malus*” y “*clawback*” que permiten a Colonial cancelar o 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 de 30 de junio de 2021 (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, que se recogen, junto con las características más relevantes del Plan, en el epígrafe A del presente Informe.

Durante el ejercicio 2021, respecto a la retribución total *target* (retribución fija, retribución variable anual *target* e incentivo a largo plazo anualizado *target* a precio inicial de concesión), el elemento variable en acciones ha tenido un peso de 1/3 para el Presidente y de 50% para el Consejero Delegado.

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.

B.3 Cumplimiento de la política vigente por parte de la remuneración devengada en el ejercicio, y su contribución al rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad.

- La Política de Remuneraciones establece que, para el ejercicio 2021, el importe máximo anual de remuneración para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales, es de 2.200.000 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 2021 quedó fijado en 2.200.000 euros.

En el ejercicio 2021, el importe total de la remuneración de los Consejeros de Colonial en su condición de tales fue de 1.649.325 euros, importe inferior en 550.675 euros al límite establecido por la Política de Remuneraciones vigente para el ejercicio 2021. particular, 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. 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.

En concreto, el Consejo de Administración de Colonial, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinó en su reunión de 28 de febrero de 2022 los importes de la remuneración variable anual devengada por los Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2021. Para la determinación de la misma, se tuvieron en cuenta las métricas indicadas en el apartado B.2. y los resultados alcanzados en el ejercicio. En relación con las métricas financieras, se ha considerado:

- El grado de consecución del objetivo del beneficio por acción alcanzado supone un cumplimiento superior al del objetivo establecido al inicio del ejercicio.
- La comercialización de activos ha alcanzado un total superior al presupuesto de esfuerzo comercial previsto y también excede el resultado del 2019. También un porcentaje muy relevante del esfuerzo comercial han sido nuevos contratos, lo que ha permitido mejorar los niveles de ocupación de la cartera. Esto ha permitido alcanzar unos ingresos por rentas netas de 290,3 millones de euros, que excede ligeramente del objetivo establecido al inicio del ejercicio.
- El NTA por acción (antiguo NAV) a finales del 2020 fue del 11,27€/acción. A finales del 2021, el NTA sin ajustar por dividendos alcanzó 11,72€/acc. La creación de valor ajustada por dividendos respecto al NTA ajustado por dividendos del año anterior sería del 4,1%. Este resultado supera el objetivo establecido al inicio del ejercicio 2021.
- En relación con la política financiera, durante el ejercicio 2021 se ha realizado una gestión activa de la deuda de todo el Grupo. Como consecuencia de todas las actividades realizadas, se ha logrado mejorar el rating de Moody's de Baa2 -estable a Baa2 - positivo y mantener el rating de S&P en BBB+. También el LTV presenta una evolución muy favorable. Destaca en 2021 la puesta en marcha del proyecto de conversión en Green Bonds de la totalidad de los bonos del Grupo. Como resultado, el grado de cumplimiento del objetivo de política financiera supera ligeramente el nivel establecido al inicio del ejercicio.

Por tanto, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado un nivel de pago ponderado correspondiente al grado de cumplimiento de los objetivos financieros y de creación de valor es del 102,72% del target.

En relación con los objetivos no financieros, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado los logros en el ejercicio:

- El desarrollo de un nuevo Plan de Descarbonización y *Economic Value & Return Model*.
- La obtención del Nivel A en CPD Rating, que supone una mejora respecto al anterior rating A-. Solo una compañía europea de oficinas tiene este nivel.
- La mejora en el GRESB Standing Investments Rating, VIGEO, Sustainalytics, MSCI.
- El mantenimiento del EPRA Gold sBPR rating por sexto año consecutivo.
- La puesta en marcha del proyecto de conversión en Green Bonds de la totalidad de los bonos del Grupo.

Finalmente, el Consejo de Administración 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.

Como resultado, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado un nivel de pago ponderado correspondiente al grado de cumplimiento de los objetivos no financieros del 100% del target.

- Por todo ello, el Consejo de Administración ha determinado una remuneración variable ordinaria del 122,57% sobre el nivel target y de su retribución fija anual que le corresponde a cada uno de los Consejeros ejecutivos, es decir, 919.275 euros, respectivamente. Dicha retribución variable se abonará a cada uno de los Consejeros ejecutivos de la siguiente forma: (i) 750.000 euros en efectivo, que se abonarán a los Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2022; y (ii) 21.912 acciones, que se entregarán a los Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2023, pudiendo el Consejo de Administración aplicar la cláusula *malus* (cancelación) en determinadas circunstancias (véase el apartado A.1.5). Este número de acciones se ha calculado considerando el precio medio ponderado de la acción en las 30 sesiones bursátiles anteriores a la fecha del Consejo de Administración que ha aprobado la remuneración variable ordinaria correspondiente al ejercicio 2021 (7,725 euros). 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.

B.4 Información del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio 2020.

	NÚMERO	% SOBRE EL TOTAL
Votos emitidos	415.780.896	81,83%

VOTOS A FAVOR		VOTOS EN CONTRA		ABSTENCIONES		VOTOS EN BLANCO	
N.º Votos	% sobre emitidos	N.º Votos	% sobre emitidos	N.º Votos	% sobre emitidos	N.º Votos	% sobre emitidos
319.134.946	76,76%	96.631.200	23,24%	14.750	0,00%	0	0,00%

B.5 Determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los Consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada Consejero 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 2021 no ha sufrido variaciones 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 5.000 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión del Consejo de Administración a la que asistan.
 - (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.
 - (ix) Adicionalmente y como novedad respecto del ejercicio anterior, atendiendo a la reciente constitución de la Comisión de Sostenibilidad, el Presidente de dicha Comisión tiene derecho a una cantidad de 4.800 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión de la Comisión de Sostenibilidad a la que asista, y los restantes miembros de dicha Comisión, la cantidad de 3.000 euros por el mismo concepto.

B.6 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 2021 establece una remuneración anual fija de 750.000 euros respectivamente, para el Presidente del Consejo de Administración y para el Consejero Delegado. Dicho importe retribuye 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 2021 respecto de la retribución fija sufrieron variación respecto con la recibida en el ejercicio anterior, por cuanto que Colonial determinó y aprobó en Junta General de Accionistas que el importe de dicha remuneración se elevase de los 576.300 euros para el Presidente y de 670.604 euros para el Consejero Delegado, a los 750.000 euros para cada uno de ellos.

B.7 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 2021, los contratos del Presidente y del Consejero Delegado incluyen cláusulas en virtud de las cuales éstos podrán percibir como remuneración variable anual un importe de hasta el 140% sobre la remuneración fija anual que corresponda a cada uno. 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 80% de la retribución variable, y un 20% los objetivos de carácter cualitativo.

De esta forma, y respecto del ejercicio 2021, atendiendo al cumplimiento de los criterios 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 2021 para cada uno de los Consejeros ejecutivos sea del 122,57% de su retribución fija, es decir, 919.275 euros, respectivamente. Dicha retribución variable se abonará a cada uno de los Consejeros ejecutivos de la siguiente forma: (i) 750.000 euros en efectivo, que se abonarán a los Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2022; y (ii) 21.912 acciones, que se entregarán a los Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2023, pudiendo el Consejo de Administración aplicar la cláusula *malus* (cancelación) en determinadas circunstancias (véase el apartado A.1.5). Este número de acciones se ha calculado considerando el precio medio ponderado de la acción en las 30 sesiones bursátiles anteriores a la fecha del Consejo de Administración que ha aprobado la remuneración variable ordinaria correspondiente al ejercicio 2021 (7,725 euros). 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.

Retribución extraordinaria

- La Política de Remuneraciones de Colonial prevé que 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.

Durante el ejercicio 2021 se ha producido la oferta pública de Colonial sobre las acciones de SFL propiedad de accionistas minoritarios. Esta operación extraordinaria relevante, compleja y singular ha supuesto un avance definitivo en la estrategia de simplificación de la estructura del grupo, en la mejora de su posicionamiento estratégico, y en la capacidad de generación de ahorros y acreción de beneficios.

En particular, la operación ha supuesto:

- El acceso a más de 1.000 m de euros en activos prime en Paris, con un carácter único e irreplicable y con una adquisición a descuento sobre su valor de tasación.
- El valor implícito de la oferta de 88€/acc.¹, que supone un descuento del 11% sobre Net Disposal Value por acción, un 14% sobre el NTA por acción y un 21% sobre Net Reinstatement Value (NRV) por acción.
- La estructuración de una operación acrecitiva inmediata en términos de beneficio por acción.
- La aceleración de la dinámica de crecimiento de los beneficios del grupo, con el potencial aumento de dividendos del grupo, que supera lo establecido en el presupuesto por actividad ordinaria y no está, por tanto, recompensado con la retribución variable ordinaria.
- La renovación de la alianza estratégica con Predica, con las consiguientes oportunidades en relación con la rotación de activos y estructuras fiscales potencialmente más eficientes.
- La simplificación del grupo y la consolidación de una plataforma europea, con un acceso mejorado a los mercados de capitales de acciones y de deuda y la capacidad de generación de sinergias. Los recursos propios y la liquidez del grupo mejoran, con un incremento de más de 300 millones de euros. Además, la operación fue calificada positivamente por la agencia Moody's, mejorando el perfil de negocio.

La operación ha demandado una compleja gestión, centrada en el consejero delegado y la alta dirección de la compañía. El proyecto ha demandado actuaciones a tres niveles distintos:

- i) La negociación de un nuevo acuerdo estratégico con el grupo Predica, que ha supuesto una nueva alianza estratégica entre ambos grupos, con la consiguiente desaparición de Predica del accionariado de SFL, la presencia de Predica en el accionariado de Colonial y la creación de cuatro nuevas *joint-ventures* con una participación del 51% de SFL y un 49% de Predica.
- ii) La obtención del respaldo necesario de los órganos reguladores, expertos independientes y agencias de calificación.
- iii) El diseño, estructuración y ejecución de una oferta pública en tiempo récord, que ha contado con el respaldo unánime del consejo de SFL.

En consecuencia, con base en el tamaño de la operación y en comparación con otras previas del Grupo, así como considerando la valoración de los beneficios tangibles para el negocio en relación con los factores indicados en la Política de Remuneraciones, se propone una retribución variable extraordinaria equivalente al 50% de la retribución fija anual (50% del límite máximo establecido en la Política).

- Los Consejeros ejecutivos no han percibido remuneración variable distinta a la indicada en los párrafos anteriores respecto del ejercicio 2020 ni del ejercicio 2021.
- Por su parte, los Consejeros no ejecutivos no percibieron ningún componente de remuneración variable a corto plazo en el ejercicio 2021.

¹ Ver presentación "Alpha VI" de 3 de junio de 2021, disponible en www.inmocolonial.com

Plan de entrega de acciones

- Adicionalmente a la retribución variable a corto plazo, tanto el Presidente como el Consejero Delegado eran beneficiarios en el ejercicio 2021 del 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. Dicho plan ha dejado de estar vigente tras aprobarse por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 30 de junio de 2021 un nuevo plan de entrega de acciones (véase el apartado A.1.6 del presente Informe).

Los aspectos más relevantes del plan 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 fujo de caja neto (“FCN”) por encima del 22 105%, 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 2021 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 2021, 36.628 acciones el Presidente y 95.233 acciones el Consejero Delegado correspondientes a la liquidación del plan respecto del ejercicio 2020.

B.8 Reducción o a reclamación de la devolución de determinados de componentes variables devengados.

- En el ejercicio 2021 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 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, por importe, para cada uno de ellos, correspondiente al 15% de su retribución fija.
- 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 Indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado

En el ejercicio 2021 no se devengaron o percibieron indemnizaciones u otro tipo de pagos derivados del cese anticipado de Consejeros de Colonial.

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

- En el ejercicio 2021 los Consejeros ejecutivos de Colonial suscribieron dos nuevos contratos con Colonial para su adaptación a la Política de Remuneraciones, aprobada por la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2021. En este sentido, las principales modificaciones significativas producidas se recogen en el Epígrafe A.1.6 del presente Informe.

B.12 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 2021, el importe de la póliza de seguro colectiva de responsabilidad civil ascendió a 468.606,54 euros.
- Adicionalmente, la Sociedad satisface a los Consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie, principalmente, sistemas de previsión social y asistencial, habituales en el sector, como uso de vehículo de la Sociedad, seguro de vida, seguro médico de salud familiar, incapacidad y accidentes. En el ejercicio 2021, el importe de estas remuneraciones en especie ascendió a 60.700 euros.

B.13 Otros

- En el ejercicio 2021 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 2021 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 2021 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".

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	415.780.896	81,83

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	96.631.200	23,24
Votos a favor	319.134.946	76,76
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	14.750	0,00

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ADNANE MOUSANNIF	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JAVIER LÓPEZ CASADO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don LUIS MALUQUER TREPAT	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO				605	1.125				1.730	1.037
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA				686	1.125				1.811	1.208
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	50	60							110	115
Don ADNANE MOUSANNIF	50	102	25						177	167
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	50	60							110	110
Don JAVIER LÓPEZ CASADO	50	93	25						168	167
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	50	77	25						152	167
Don SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	50	106	25						181	140
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO	50	120	50						220	187
Don ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	50	118	53						221	190
Don LUIS MALUQUER TREPAT	125	135	50						310	260

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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			36.628	36.628	8,25	302	12.209		
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	1º Ciclo 2021-2023			137.698	137.698			0,00			137.698	137.698
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Variable anual 2021 diferido			21.912	21.912			0,00			21.912	21.912
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Plan de entrega de acciones 2014	126.977	126.977			95.233	95.233	8,25	786	31.744		
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	1º Ciclo 2021-2023			275.398	275.398			0,00			275.398	275.398
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Variable anual 2021 diferido			21.912	21.912			0,00			21.912	21.912

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	112
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	112

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	112	79			497	385		
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	112	105			625	513		

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Retribución en especie	8
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Retribución en especie	53

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2021	Total ejercicio 2020
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	133	12							145	217
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	20	34	10						64	61
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	20	21							41	44

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 2021	Total ejercicio 2020
Don LUIS MALUQUER TREPAT	20	24							44	47

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 Acciones equivalentes
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Plan nº5 (Consejo 11/02/2021)			6.000	6.000			0,00			6.000	6.000
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Plan nº5 (Consejo 06/02/2020)	6.000	6.000					0,00			6.000	6.000
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Plan nº5 (Consejo 15/02/2019)	6.000	6.000					0,00			6.000	6.000

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 nº5 (Consejo 20/04/2018)	6.000	6.000			6.000	6.000	62,00	372			

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	1.730	302	112	8	2.152	145	372			517	2.669
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	1.811	786	112	53	2.762	64				64	2.826
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	110				110	41				41	151
Don ADNANE MOUSANNIF	177				177						177
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	110				110						110
Don JAVIER LÓPEZ CASADO	168				168						168

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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	152				152						152
Don SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	181				181						181
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO	220				220						220
Don ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	221				221						221
Don LUIS MALUQUER TREPAT	310				310	44				44	354
TOTAL	5.190	1.088	224	61	6.563	294	372			666	7.229

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	2.669	31,67	2.027	-6,93	2.178	-9,66	2.411	-19,09	2.980
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	2.826	17,26	2.410	-21,34	3.064	-8,73	3.357	-9,27	3.700
Consejeros externos									
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	151	-5,03	159	33,61	119	-6,30	127	-19,11	157
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	152	-8,98	167	32,54	126	5,00	120	-6,98	129
Don ADNANE MOUSANNIF	177	5,99	167	22,79	136	-21,39	173	23,57	140
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	110	0,00	110	26,44	87	-2,25	89	3,49	86
Don JAVIER LÓPEZ CASADO	168	0,60	167	51,82	110	103,70	54	-	0
Don LUIS MALUQUER TREPAT	354	15,31	307	37,67	223	0,45	222	-3,90	231
Don SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	181	29,29	140	70,73	82	-	0	-	0
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO	220	17,65	187	192,19	64	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	221	16,32	190	175,36	69	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	563.374	769,31	64.807	-93,61	1.014.782	44,08	704.339	-33,38	1.057.292
Remuneración media de los empleados									
	114	22,58	93	5,68	88	-11,11	99	1,02	98

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:

[28/02/2022]

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

- Si
 No