

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2017

**C.I.F.**

A-28027399

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

INMOBILIARIA COLONIAL, SOCIMI, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

PASEO DE LA CASTELLANA, 52 MADRID

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de los consejeros de Inmobiliaria Colonial SOCIMI, S.A. (la "Sociedad" o "Colonial") está orientada a promover la rentabilidad para Colonial y sus accionistas, alineando ambos intereses, y la sostenibilidad a largo plazo de Colonial, así como a incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Igualmente, pretende remunerar la labor de los consejeros de la Sociedad en la consecución de dicha finalidad, guardando siempre una relación proporcional con el desempeño profesional de sus beneficiarios sin derivar simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de Colonial o de otras circunstancias similares.

Colonial se ha marcado como objetivo primordial que las remuneraciones que perciban los consejeros guarden una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, de acuerdo con la Ley. A su vez, el objetivo de la política de remuneraciones es que la remuneración del Consejo sea la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

La Junta General aprueba al menos cada tres años como punto separado del orden del día una política de remuneraciones de los consejeros que se ajusta al sistema de remuneración previsto en los Estatutos. En este sentido, la Junta General Ordinaria de 28 de junio de 2016 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros, la cual mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General, es decir, de 2017 a 2019. Adicionalmente también se aprobó que la indicada política fuese de aplicación para el ejercicio 2016.

La política de remuneraciones de los consejeros determina la remuneración de los consejeros en su condición de tales dentro del sistema de remuneración previsto en los Estatutos e incluye el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los administradores en aquella condición. La determinación de la remuneración de cada consejero corresponde al Consejo, que tiene en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y demás circunstancias objetivas que considera relevantes.

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

Los consejeros ejecutivos, a diferencia de los no ejecutivos, no perciben remuneración por su pertenencia al Consejo ni a sus comisiones; ni cantidad fija anual, ni remuneración por dietas de asistencia al Consejo ni a sus comisiones, siendo toda su remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas.

Asimismo, la remuneración de los consejeros ejecutivos prevista en sus contratos se ajusta a la política de remuneraciones de dichos consejeros ejecutivos, que contempla (i) la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiere; (ii) los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables (vinculados a los criterios de rendimiento a corto, medio y largo plazo que determine el Consejo, como la dedicación y excelencia profesional, el grado de cumplimiento de los objetivos del presupuesto anual, los de inversión y/o nivel de ocupación de inmuebles); y (iii) los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización. La fijación de la retribución de los consejeros por el desempeño de

funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con la Ley y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General, corresponde al Consejo de Administración. Asimismo, la Junta General aprobó el 21 de enero de 2014 el establecimiento de un sistema de remuneración referenciado al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones, destinado a los consejeros ejecutivos. En la actualidad, solamente los consejeros ejecutivos perciben una retribución variable en función del desempeño de sus funciones.

## A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

### Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La CNR es el órgano que informa y eleva al Consejo de Administración las propuestas sobre cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en la política de remuneraciones, entre otras, velando, asimismo, por la observancia de la política de remuneraciones establecida y proponiendo, en su caso, las modificaciones que estime oportunas. Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, elevar a la Junta General la política de retribuciones de aplicación para el año en curso, incluyendo el importe máximo anual de remuneración a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales. A estos efectos, la Junta General Ordinaria de 28 de junio de 2016, bajo el punto decimoquinto del Orden del Día, aprobó la política de remuneraciones para los ejercicios 2016, 2017, 2018 y 2019, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe de la CNR.

La CNR, en virtud de lo establecido en el artículo 33 de los Estatutos Sociales, así como del Reglamento del Consejo de Administración, está integrada, actualmente, por 5 miembros designados por el Consejo de Administración, todos ellos consejeros no ejecutivos. En particular, la Comisión está integrada por 3 consejeros independientes (D. Carlos Fernández-Lerga Garralda, D. Javier Iglesias de Ussel Ordís, y D. Luis Maluquer Trepal) y 2 consejeros dominicales (D. Adnane Mousannif y D. Juan Carlos García Cañizares). Asimismo, el Presidente de la Comisión es uno de los consejeros independientes que forman parte de la misma.

Esta Comisión se reúne con la frecuencia necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su Presidente. Durante el ejercicio 2017 se ha reunido en 8 ocasiones para tratar cuestiones relativas a sus competencias.

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

? proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros y de los altos directivos;

? proponer al Consejo de Administración la retribución individual del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado y demás condiciones de sus contratos como consejeros ejecutivos, así como la aprobación de los mismos y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, informando y haciendo propuestas sobre los planes de incentivos de carácter plurianual que afecten a los consejeros ejecutivos y a la alta dirección de Colonial y en particular aquellos que puedan establecerse con relación al valor de las acciones;

? informar al Consejo de Administración sobre el cumplimiento de las condiciones de las que dependa la retribución variable y la liquidación del plan de retribución en acciones; y

? velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de información acerca de las remuneraciones de los consejeros en la Memoria anual y en el Informe Anual de retribuciones de los administradores.

El Reglamento del Consejo de Administración prevé que los miembros del Consejo, incluidos los miembros de la CNR, puedan solicitar asesoramiento externo en las materias que consideren necesarias. A tales efectos, la Sociedad, en determinadas ocasiones, ha contado con el asesoramiento de expertos externos para el adecuado cumplimiento de sus funciones. En este sentido, durante el ejercicio 2017 se ha contado con el asesoramiento de Spencer Stuart en materia evaluación interna del Consejo y de la CNR.

La Comisión analiza con carácter previo las propuestas que en materia retributiva eleva al Consejo de Administración para su aprobación, contando para ello con los servicios internos de la Sociedad y de expertos externos cuando sea necesario, tal y como se ha indicado en el párrafo anterior. Las decisiones sobre la retribución en acciones de los consejeros ejecutivos se sometieron a la aprobación de la Junta General, que determinó los aspectos esenciales de los correspondientes planes retributivos en acciones. El Consejo de Administración, en su sesión de 13 de mayo de 2014, aprobó, previo informe de la CNR, la fijación y desarrollo de las condiciones del plan de retribución variable a largo plazo aprobado por la Junta General el día 21 de enero de 2014, plan y condiciones que se recogen en la política de remuneraciones vigente aprobada por la Junta General de 28 de junio de 2016.

Igualmente, durante el ejercicio 2017 se ha contado con el asesoramiento de PricewaterhouseCoopers (PwC) en relación con la revisión del indicado plan, en particular, para la realización de un análisis del mecanismo de incentivo a largo plazo (ILP) de la Sociedad.

Por último, la Junta General de la Sociedad de 29 de junio de 2017, acordó, bajo el punto noveno del Orden del Día la aprobación de la propuesta de acuerdo relativa a la ampliación o prórroga de la duración de la aplicación del indicado plan por un periodo de dos años adicionales.

## A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones

fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

#### Explique los componentes fijos de la remuneración

Conforme al sistema de remuneración recogido en el artículo 30 de los Estatutos Sociales, los consejeros percibirán por su condición de tales, en atención a los componentes fijos de su retribución, (i) una remuneración anual fija y determinada por la pertenencia al Consejo y a sus comisiones; y (ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones. En este sentido, la política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2016, 2017, 2018 y 2019, aprobada por la Junta General Ordinaria de 28 de junio de 2016, bajo el punto decimoquinto del Orden del Día fijaba en 1.900.000 € el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, cantidad que puede incrementarse en un 10% por cada nuevo miembro del Consejo o de sus comisiones que implique un aumento del número de sus miembros, y que el Consejo de Administración de Colonial reparte a su discreción.

A tal efecto, el Consejo de Administración ha establecido el siguiente reparto:

- El Vicepresidente del Consejo, por su condición de tal, tiene derecho a una cantidad fija anual de 100.000€.
- Los consejeros tienen derecho a una cantidad fija anual de 50.000€.
- El consejero independiente coordinador tiene derecho a una cantidad fija anual adicional de 75.000€.
- Adicionalmente el Vicepresidente tiene derecho, en calidad de dietas de asistencia para cada una de las reuniones del Consejo a las que asista, a la cantidad de 4.800€ por cada sesión, correspondiendo al resto de los consejeros, en calidad de dietas de asistencia, la cantidad de 3.000€ a cada uno de ellos.
- Los Presidentes del Comité de Auditoría y Control ("CAC") y de la CNR tienen derecho cada uno a una cantidad fija anual adicional de 50.000€, y el resto de los integrantes de dichas comisiones a una cantidad fija anual adicional de 25.000€ cada uno de ellos.
- Igualmente, el Vicepresidente de la Comisión Ejecutiva, los Presidentes de la CNR y del Comité de Auditoría y Control, tienen derecho, en calidad de dietas de asistencia para cada una de las reuniones de las comisiones, a la cantidad de 4.800€ cada uno, y los vocales de dichas comisiones a la cantidad de 3.000€ cada uno por cada reunión.

Asimismo, para el ejercicio 2018 está previsto que se mantenga el mismo reparto si bien, producidas las vacantes en los cargos de Vicepresidente del Consejo de Administración y Vicepresidente de la Comisión Ejecutiva durante el ejercicio 2016, y en la medida en que no se han cubierto las mismas, no se devengarán importe alguno por dichos conceptos. No obstante, en caso de designarse Vicepresidente del Consejo y/o Vicepresidente de la Comisión Ejecutiva, el Consejo de Administración decidirá la retribución que en su caso le corresponda al Vicepresidente del Consejo de Administración por su condición de tal, percibiendo en todo caso ambos cargos (Vicepresidente del Consejo y Vicepresidente de la Comisión Ejecutiva) las dietas que por asistencia les correspondiesen conforme a lo indicado.

Los consejeros ejecutivos, a diferencia de los no ejecutivos, no perciben remuneración por su pertenencia al Consejo ni a sus comisiones; ni cantidad fija anual, ni remuneración por dietas de asistencia al Consejo ni a sus comisiones. No obstante, la indicada política de remuneraciones prevé una remuneración anual fija de 550.000€ para el Presidente y de 640.000€ para el Consejero Delegado, que se actualizan anual y automáticamente mediante la aplicación del IPC que publique el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año natural inmediatamente anterior a la fecha de la revisión, u otro índice oficial de referencia que pueda eventualmente sustituirlo. Dichos importes retribuyen todas las funciones ejecutivas que los mismos realizan en Colonial, tanto las de carácter ejecutivo como su pertenencia y asistencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones.

Por último, y atendiendo a su carácter fijo, los consejeros reciben, adicionalmente, las remuneraciones recogidas al efecto en los apartados A.5 y A.10.

#### A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).

- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

#### **Explique los componentes variables de los sistemas retributivos**

Únicamente los consejeros ejecutivos tendrán derecho a la retribución variable recogida en la política de remuneraciones, la cual incorpora los límites y cautelas técnicas precisas para asegurar que la misma guarda relación con el rendimiento profesional de dichos consejeros y no deriva únicamente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de Colonial o de otras circunstancias similares.

Los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen una cláusula que permite a Colonial reclamar en determinados supuestos, la devolución total o parcial de su retribución variable. La decisión corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR.

La retribución variable se determina anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, de forma global en función de objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. En este sentido los objetivos o parámetros a los que está sujeta la retribución variable son de naturaleza personal, como la dedicación o excelencia profesional, de naturaleza económica o presupuestaria; el grado de cumplimiento de los objetivos del presupuesto anual, de los objetivos de inversión o nivel de ocupación de inmuebles, así como el resultado de la evolución del desempeño de las funciones que le son propias, de la supervisión del gobierno corporativo y su contribución a la mejora de la reputación corporativa de la Sociedad.

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

La política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2016, 2017, 2018 y 2019 aprobada por la Junta General Ordinaria de 28 de junio de 2016 establece que el Presidente y el Consejero Delegado podrán percibir como remuneración variable anual un importe de hasta el 100% sobre la remuneración fija anual que corresponda a cada uno. La Comisión valorará el grado de cumplimiento de los objetivos de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos y propondrá al Consejo de Administración para cada uno de los consejeros ejecutivos, dentro de la cuantía máxima fijada, el grado e importe de la remuneración variable de cada ejercicio que, en su caso, podrán percibir el Presidente y el Consejero Delegado.

Igualmente, y como retribución variable extraordinaria o adicional, los consejeros ejecutivos (Presidente y Consejero Delegado) podrán percibir cada año una cuantía que podrá alcanzar hasta el 200% de su remuneración fija anual, en atención a su participación en operaciones corporativas, de adquisición, inversión, reestructuración o cualquier otra operación o actuación que por su naturaleza, complejidad, cuantía y resultados genere de forma significativa valor añadido a los accionistas o produzca un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo que refuercen la sostenibilidad de Colonial. Corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, acordar, en su caso, y fijar para cada uno de los consejeros ejecutivos el importe y la fecha de liquidación de esta remuneración variable adicional dentro de los criterios que se determinan en la política de remuneraciones.

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

Asimismo, tanto el Presidente como el Consejero Delegado son beneficiarios de un plan de entrega de acciones ("Plan"), que fue aprobado, a propuesta de la CNR, por la Junta General de 21 de enero de 2014 y cuya vigencia ha sido ampliada hasta el año 2021 por acuerdo de la Junta General de 29 de junio de 2017. A continuación se indican los aspectos más relevantes:

1. Descripción: entrega de acciones ordinarias a los beneficiarios del Plan dependiendo del cumplimiento anual de determinados indicadores y de que sus beneficiarios sean consejeros ejecutivos o tengan relación mercantil o laboral con Colonial o su grupo en las fechas de entrega de las acciones.

2. Beneficiarios: El Presidente del Consejo, el Consejero Delegado y los miembros del Comité de Dirección de Colonial entre los que se encuentran los Altos Directivos.

3. Determinación del número de acciones: El Presidente del Consejo 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, los números máximos indicados podrán incrementarse cada uno de ellos hasta un 25% como máximo en función de la superación del cumplimiento de los condicionantes.

El número de acciones máximas indicadas para el Presidente y el Consejero Delegado en el Plan, han sido ajustadas conforme al acuerdo de agrupación y canje de acciones adoptado por la Junta General Ordinaria de 28 de junio de 2016 bajo el punto decimotercero del Orden del Día, a razón de 1 acción nueva por cada 10 acciones antiguas.

4. Condicionantes: El número de acciones a asignar a los beneficiarios estará condicionado al cumplimiento de determinadas condiciones fijadas en el mismo vinculadas a la evolución de Colonial.

5. Duración y Entrega: El Plan estará vigente desde el 2015 al 2021. El Consejo, 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 tres 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.

El Consejo, a propuesta de la CNR, realizará los ajustes para que se mantenga la equivalencia de prestaciones del Plan si se adoptase algún acuerdo que pudiese afectar negativamente y de forma sustancial a las acciones de Colonial o que implicara una variación del número de acciones en circulación como consecuencia de la modificación del valor nominal de las mismas, así como en el caso de fusión, integración o escisión. 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 prorrogue 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 durante los años pendientes.

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 interno de la Sociedad ha emitido informe relativo al procedimiento acordado para la liquidación del Plan.

**A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.**

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

#### Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Los consejeros ejecutivos son beneficiarios de un sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento. Las aportaciones anuales se establecieron, para 2016, en 75.000€ para el Presidente del Consejo de Administración y en 100.000€ para el Consejero Delegado. La citada cantidad se incrementará anualmente de forma automática mediante la aplicación del IPC que publique el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año natural inmediatamente anterior a la fecha de la revisión, u otro índice oficial de referencia que pueda eventualmente sustituirlo. En este sentido, las aportaciones correspondientes al ejercicio 2017 han sido de 76.200€ y 101.600€ para el Presidente y Consejero Delegado, respectivamente, estimándose para el ejercicio 2018 unas aportaciones que ascienden a las cantidades de 77.038,20 € y 102.717,60 € para el Presidente y Consejero Delegado, respectivamente.

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 la indemnización que en su caso corresponda.

**A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.**

#### Explique las indemnizaciones

La Sociedad tiene establecidas unas indemnizaciones en caso de terminación de las funciones ejecutivas exclusivamente tanto para el Presidente como para el Consejero Delegado, las cuales han sido aprobadas por la Junta General Ordinaria de 28 de junio de 2016 al estar incluidas en la política de remuneraciones aprobada en dicha Junta (punto decimoquinto del Orden del Día). En este sentido, dichos 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, devengándose asimismo (i) en los casos de renuncia o dimisión de sus cargos por cambio de control en la Sociedad o cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, así como (ii) en el supuesto de modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento, entre otros supuestos que establezca el Consejo de Administración. La indemnización consistirá en:

? Presidente del Consejo: importe bruto equivalente a dos anualidades de la remuneración fija y variable, con un mínimo de 1.650.000€, importe que se actualizará anualmente de forma automática mediante la aplicación del IPC que publique el Instituto Nacional de Estadística para cada año natural transcurrido hasta la fecha de extinción, u otro índice oficial de referencia que pueda eventualmente sustituirlo.

? Consejero Delegado: importe bruto equivalente a dos anualidades de la remuneración fija y variable, con un mínimo de 1.920.000€, importe que se actualizará anualmente de forma automática mediante la aplicación del IPC que publique

el Instituto Nacional de Estadística para cada año natural transcurrido hasta la fecha de extinción, u otro índice oficial de referencia que pueda eventualmente sustituirlo.

Para el cálculo se tendrá en cuenta la media de las cantidades percibidas en concepto de remuneración fija y variable en las dos últimas anualidades, excluyéndose las cantidades que hubieran podido percibir en concepto de remuneración variable adicional recogida en el punto A.8 posterior, así como cualquier cantidad que pudiera derivarse a su favor del Plan de Entrega de Acciones. En todo caso, la indemnización será, como mínimo, de 1.650.000€ para el Presidente y de 1.920.000€ para el Consejero Delegado, actualizados dichos importes mediante el IPC que publique el Instituto Nacional de Estadística para cada año natural transcurrido hasta la fecha de extinción.

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

**A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.**

#### **Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

En los contratos suscritos con cada uno de los consejeros ejecutivos se determinan sus respectivas retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico, que comprenden aquellos conceptos recogidos en los Estatutos Sociales de la Sociedad y que son descritos en este Informe. En este sentido, a continuación se indican las condiciones relevantes de los contratos de los consejeros ejecutivos (Presidente del Consejo y Consejero Delegado) que se ajustan a la política de remuneraciones:

- a) Duración: Tanto para el Presidente como para el Consejero Delegado se ha estipulado que la duración del contrato estará sujeta al periodo de vigencia del nombramiento como Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad, o Consejero Delegado, en cada caso. Si se produce la renovación del nombramiento del Presidente del Consejo de Administración y/o del Consejero Delegado, se entenderá automáticamente prorrogado el contrato por el periodo correspondiente a dicha renovación del cargo salvo acuerdo en contrario del Consejo de Administración.
- b) Límites a las cuantías de indemnización: En relación al Presidente del Consejo de Administración y al Consejero Delegado, se ha establecido que éstos percibirían la indemnización descrita para cada uno en el epígrafe A.6 anterior del presente Informe.
- c) Cláusulas relativas a indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el consejero ejecutivo: Sin perjuicio de lo indicado en el apartado b) del presente epígrafe, en el supuesto de cambio de control de la Sociedad o cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, así como en el de reducción sustancial de sus funciones respectivas o modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento, se dispondrá de un plazo de tres meses, a contar desde la fecha de eficacia de los mencionados acuerdos o cambios, para comunicar por escrito al Consejo de Administración su dimisión o renuncia, como Consejero Delegado o como Presidente con funciones ejecutivas, en cuyo caso, tendrán derecho a la indemnización a que se refiere el epígrafe A.6 anterior. A los efectos de la aplicación de lo indicado se entenderá por fecha de eficacia del cambio de control o de cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, la fecha de publicación de tales circunstancias como hecho relevante en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores. En el caso de acuerdo del Consejo de Administración de reducción sustancial de las funciones del Presidente ejecutivo o del Consejero Delegado o de modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento, desde que el interesado reciba notificación fehaciente del acuerdo.
- d) Pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual: Tanto para el Presidente como para el Consejero Delegado se han estipulado cláusulas de no concurrencia o exclusividad; no obstante, en relación con pactos o acuerdos en materia de no competencia, permanencia o fidelización no se han contemplado los mismos en los indicados contratos. Todo ello sin perjuicio de las obligaciones que, por su condición de consejeros, se recogen en la Ley y en los textos corporativos de la Sociedad.

**A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

#### **Explique las remuneraciones suplementarias**

No se ha acordado remuneración suplementaria para los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

No se han concedido retribuciones en forma de anticipos, créditos y garantías a favor de ninguno de los consejeros de la Sociedad.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

**Explique las remuneraciones en especie**

La Sociedad tiene contratada una póliza de seguro colectiva de responsabilidad civil que cubre toda responsabilidad de cualquier orden por actos y conductas de todos los consejeros (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 su causa en ataques o fallos de ciberseguridad. El coste de este seguro para los consejeros no está incluido en el importe máximo anual de remuneración establecido en el apartado A.3 anterior.

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

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero**

Los consejeros de la Sociedad no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

**Explique los otros conceptos retributivos**

Los consejeros de la Sociedad no han devengado remuneración alguna por este concepto, salvo la detallada en el epígrafe D. b) i) posterior referente a las remuneraciones que han sido satisfechas por Société Foncière Lyonnaise a los mismos, por formar parte del Consejo de Administración.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

### Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

En relación a las medidas previstas para garantizar que en la política de remuneraciones se atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad, el Plan de entrega de acciones indicado en el epígrafe A.4 anterior establece una serie de criterios objetivos sobre la evolución de los resultados de la Sociedad para determinar el número concreto de acciones a entregar al Presidente y al Consejero Delegado, como son el flujo de cajas neto de operaciones de la Sociedad obtenido con carácter anual y las variaciones del Net Asset Value de las acciones de la Sociedad que se produzcan en cada ejercicio.

Por otro lado, la Sociedad procura un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En este sentido, la política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2016, 2017, 2018 y 2019, aprobada por la Junta General de 28 de junio de 2016, establece los criterios para mantener el equilibrio adecuado entre dichos componentes (indicados en el epígrafe A.1 anterior), estableciendo como retribución variable un porcentaje máximo del 100% sobre el importe total de la retribución fija.

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.

Asimismo, conforme a la indicada política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2016, 2017, 2018 y 2019, los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen cláusulas que permiten a Colonial reclamar la devolución total o parcial de las cantidades percibidas en concepto de retribución variable basadas en los resultados cuando tales remuneraciones variables se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado posteriormente demostrada de forma manifiesta.

## B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

## C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

### Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

I. Política de Retribuciones aplicada en 2017

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, acordó someter a la Junta General de la Sociedad de 29 de junio de 2017, bajo el punto noveno del Orden del Día la aprobación de la propuesta de acuerdo relativa a la ampliación o prórroga de la duración de la aplicación del Plan de Entrega de Acciones aprobado por la Junta General de Accionistas de 21 de enero de 2014 por un periodo de dos años adicionales, propuesta de acuerdo adoptada por la propia Junta General el 29 de junio de 2017. Asimismo, la indicada Junta General adoptó, en votación consultiva, el correspondiente acuerdo referente al punto décimo de su Orden del Día, relativo a la "Votación, con carácter consultivo, del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de Inmobiliaria Colonial, S.A. correspondiente al ejercicio 2016".

Sobre la base de todo lo anterior, las retribuciones de los consejeros durante el ejercicio 2017, percibidas en proporción al periodo de tiempo durante el que cada uno ha desempeñado su cargo, son las siguientes:

a) Retribución de los consejeros por el ejercicio de sus funciones como tales:

- El Vicepresidente del Consejo, por su condición de tal, tiene derecho a una cantidad fija anual de 100.000€. No obstante, con fecha 16 de diciembre de 2016 dicho cargo quedó vacante tras la dimisión presentada como consejero por parte del Vicepresidente de la Sociedad.

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

- El consejero independiente coordinador tiene derecho a una cantidad fija anual adicional de 75.000€.

- Adicionalmente los consejeros tienen derecho, en calidad de dietas de asistencia para cada una de las reuniones del Consejo a las que asistan, a la cantidad de 3.000€ por cada sesión cada uno de ellos.

- Los Presidentes del CAC y de la CNR tienen derecho cada uno a una cantidad fija anual adicional de 50.000€, y el resto de los integrantes de dichas comisiones a una cantidad fija anual adicional de 25.000€ cada uno.

- Igualmente, los Presidentes de la CNR y del CAC, tienen derecho en calidad de dietas de asistencia para cada una de las reuniones a la cantidad de 4.800€ cada uno de ellos; y los vocales de dichas comisiones a la cantidad de 3.000€ cada uno por cada reunión.

Asimismo, la Sociedad tiene contratada una póliza de seguro colectiva de responsabilidad civil que cubre toda responsabilidad de cualquier orden por actos y conductas de los consejeros como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones así como los siniestros que traigan su causa en ataques o fallos de ciberseguridad. El coste del seguro no se incluye en el límite anual para el conjunto de los consejeros por su condición de tales establecido en la política de remuneraciones.

Los consejeros ejecutivos, a diferencia de los no ejecutivos, no perciben remuneración por su pertenencia al Consejo ni a sus comisiones.

A excepción de la remuneración de los dos consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, cuyo desglose se realiza posteriormente, los importes y conceptos reflejados en el presente apartado son la única remuneración a la que han tenido derecho los consejeros durante el ejercicio 2017 en proporción al periodo de tiempo durante el cual han ejercido sus cargos.

b) Retribución de los consejeros ejecutivos: Los únicos consejeros ejecutivos cuyo nombramiento como consejeros está asociado a sus funciones ejecutivas en los términos del artículo 4 del Reglamento del Consejo son D. Juan José Brugera Clavero (Presidente del Consejo que desempeña determinadas funciones ejecutivas) y D. Pedro Viñolas Serra (Consejero Delegado y Primer Ejecutivo).

Dichos consejeros disponen de las siguientes remuneraciones:

i. Retribución anual fija:

- Presidente: la retribución anual fija del Presidente, establecida en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la indicada Junta General, ha ascendido a 558.800 €.

- Consejero Delegado: la retribución anual fija del Consejero Delegado, establecida en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la indicada Junta General, ha ascendido a 650.240 €.

ii. Retribución variable:

- El Presidente del Consejo de Administración ha devengado como retribución variable (en concepto de ordinaria) el importe de 558.800 €, equivalente al 100% de su retribución fija, por la consecución de forma muy satisfactoria de los objetivos establecidos.

- El Consejero Delegado ha devengado como retribución variable (en concepto de ordinaria) el importe de 650.240 €, equivalente al 100% de su retribución fija, por la consecución de forma muy satisfactoria de los objetivos establecidos.

iii. Beneficios adicionales:

El sistema retributivo del Consejero Delegado y del Presidente del Consejo se complementa con otros beneficios a determinar por el Consejo de Administración. En particular, la Sociedad tiene contratada una póliza de seguro colectiva de responsabilidad civil que cubre toda responsabilidad de cualquier orden por actos y conductas de los mismos como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones así como los siniestros que traigan su causa en ataques o fallos de ciberseguridad.

Asimismo, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de un sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación invalidez y fallecimiento. Las aportaciones anuales se establecieron, en 2017, en 76.200 € para el presidente del Consejo de Administración y en 101.600 € para el Consejero Delegado. El sistema de previsión social de los consejeros ejecutivos reconocerá la consolidación de derechos económicos en el supuesto de que se produzca el cese o la extinción de la relación profesional antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas, salvo que dicho cese o extinción se produzca por causa justa.

Igualmente, la Sociedad satisface a los consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie en concepto de uso de vehículo, seguro médico de salud familiar, incapacidad y accidentes y otros beneficios sociales que la Sociedad pudiera satisfacer con carácter general. Asimismo, y en relación al Consejero Delegado, la Sociedad satisface una retribución en especie a favor del mismo en concepto de seguro de vida.

iv. Plan de retribución variable a largo plazo consistente en la entrega condicionada y restringida de acciones de la Sociedad:

Los consejeros ejecutivos han sido beneficiarios de un plan de entrega de acciones aprobado en la Junta General celebrada el 21 de enero de 2014, cuyas características se recogen en el epígrafe A.4.

v. Retribución variable adicional:

En atención a la participación del Presidente y el Consejero Delegado en diversas operaciones corporativas y de adquisición por la Sociedad, de complejidad relevante, generando de forma significativa valor añadido a los accionistas y beneficio económico a la Sociedad y reforzando su sostenibilidad, como han sido, entre otras, la transformación de Colonial en SOCIMI y la oferta pública de adquisición del capital social de Axiare Patrimonio, SOCIMI, S.A., ambos han devengado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las cantidades de 1.117.600 € y 1.300.480 €, respectivamente, como retribución variable excepcional y extraordinaria, en el marco de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de 28 de junio de 2016.

II. Resumen de las decisiones del Consejo para la aplicación de dichos conceptos:

a. Con fecha 19 de enero de 2017 el Consejo de Administración aprobó las propuestas acordadas por la CNR en relación a la remuneración variable ordinaria de los consejeros ejecutivos y los miembros del comité de dirección, al considerarse cumplidos los objetivos establecidos al efecto por el Consejo para el ejercicio 2016, y todo ello de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de 28 de junio de 2016 según la cual el Presidente y el Consejero Delegado podrán percibir como remuneración variable anual ordinaria un importe de hasta el 100% sobre la remuneración fija anual que corresponde a cada uno. Todo ello sin perjuicio de que, además, y en cada caso particular si se cumplen determinadas condiciones (como son la participación en diversas operaciones corporativas y de adquisición por la Sociedad, de complejidad relevante, generando de forma significativa valor añadido a los accionistas y beneficio económico a la Sociedad) el Presidente y Consejero Delegado pueden percibir una remuneración variable extraordinaria y excepcional, con carácter anual, de hasta el 200% de su remuneración fija anual. En virtud de las propuestas de la CNR, se aprueba una retribución variable para el presidente y el consejero delegado equivalente al 100% de su retribución fija.

b. Asimismo, el Consejo de Administración aprobó el 24 de febrero de 2017, a propuesta de la CNR, el informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2016.

c. En fecha 26 de abril de 2017 el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, acordó el número de acciones de la Sociedad a entregar, en relación con el ejercicio 2016, a los beneficiarios del Plan de Entrega de Acciones aprobado en la Junta General de 21 de enero de 2014, entre los que se encuentran los consejeros ejecutivos.

d. Asimismo, el Consejo, a propuesta de la CNR, acordó en su sesión del 22 de mayo 2017, someter a la Junta General la prórroga del plan de entrega de acciones aprobado por la Junta General de 21 de enero de 2014 por un periodo de dos años adicionales, todo ello en sus mismos términos y condiciones.

e. Durante el inicio del ejercicio 2018, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, acordó en sus sesiones de 24 de enero y 8 de febrero, en relación con la remuneración variable de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2017, conforme a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de 28 de junio de 2016, la liquidación y pago de (i) una retribución variable ordinaria para el Presidente y el Consejero Delegado correspondiente al 100% sobre su retribución fija anual, atendiendo al cumplimiento de los objetivos establecidos para el ejercicio 2017 por el Consejo; así como (ii) de una retribución variable excepcional y extraordinaria, correspondiente al 200% de su retribución fija anual, entendiéndose que durante el ejercicio 2017 tanto el Presidente como el Consejero Delegado habían participado muy activa y favorablemente en diferentes operaciones corporativas de la Sociedad, generando valor para los accionistas y beneficios económico para la Sociedad de forma significativa.

## D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
JUAN JOSE BRUGERA CLAVERO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ALI JASSIM M.J. AL-THANI	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ADNANE MOUSANNIF	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARLOS FERNANDEZ GONZALEZ	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARLOS FERNANDEZ-LERGA GARRALDA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN CARLOS GARCIA CAÑIZARES	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAVIER IGLESIAS DE USSEL ORDIS	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LUIS MALUQUER TREPAT	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANA SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
PEDRO VIÑOLAS SERRA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 22/05/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JUAN JOSE BRUGERA CLAVERO	559	0	0	1.676	0	0	0	0	2.235	1.200
PEDRO VIÑOLAS SERRA	650	0	0	1.951	0	0	0	30	2.631	1.410
ALI JASSIM M.J. AL-THANI	0	50	54	0	0	15	0	0	119	69

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ADNANE MOUSANNIF	0	50	39	0	0	10	0	0	99	43
JUAN CARLOS GARCIA CAÑIZARES	0	50	54	0	0	25	0	0	129	134
CARLOS FERNANDEZ GONZALEZ	0	50	36	0	0	0	0	0	86	34
LUIS MALUQUER TREPAT	0	50	90	0	0	50	0	0	190	139
CARLOS FERNANDEZ-LERGA GARRALDA	0	125	103	0	0	75	0	0	303	295
JAVIER IGLESIAS DE USSEL ORDIS	0	50	90	0	0	50	0	0	190	208
ANA SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	0	50	84	0	0	50	0	0	184	151
JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	0	20	30	0	0	10	0	0	60	177

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

**JUAN JOSE BRUGERA CLAVERO**  
Plan de entrega de acciones 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
21/01/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -Ver condiciones indicadas en el epígrafe A.4 anterior											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
48.837	7,15	349	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

**PEDRO VIÑOLAS SERRA**  
Plan de entrega de acciones 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
21/01/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: Ver condiciones indicadas en el epígrafe A.4 anterior											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
126.977	7,15	908	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
JUAN JOSE BRUGERA CLAVERO	76	75	151	75
PEDRO VIÑOLAS SERRA	102	100	202	100

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JUAN JOSE BRUGERA CLAVERO	0	150	61	0	0	0	0	0	211	186
PEDRO VIÑOLAS SERRA	0	0	59	0	0	0	0	0	59	24
ALI JASSIM M.J. AL-THANI	0	0	38	0	0	0	0	0	38	18
ADNANE MOUSANNIF	0	0	41	0	0	0	0	0	41	18
LUIS MALUQUER TREPAT	0	0	41	0	0	0	0	0	41	18
CARLOS FERNANDEZ-LERGA GARRALDA	0	0	75	0	0	0	0	0	75	36

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JUAN JOSE BRUGERA CLAVERO  
Plan de entrega de acciones 2012

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
16/02/2012	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
3.750	29,08	109	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

## iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

**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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JUAN JOSE BRUGERA CLAVERO	2.235	349	0	2.584	211	109	0	320	2.904	1.902	76
PEDRO VIÑOLAS SERRA	2.631	908	0	3.539	59	0	0	59	3.598	2.297	102
ALI JASSIM M.J. AL-THANI	119	0	0	119	38	0	0	38	157	87	0
ADNANE MOUSANNIF	99	0	0	99	41	0	0	41	140	61	0
JUAN CARLOS GARCIA CAÑIZARES	129	0	0	129	0	0	0	0	129	134	0
CARLOS FERNANDEZ GONZALEZ	86	0	0	86	0	0	0	0	86	34	0
LUIS MALUQUER TREPAT	190	0	0	190	41	0	0	41	231	157	0
CARLOS FERNANDEZ-LERGA GARRALDA	303	0	0	303	75	0	0	75	378	331	0
JAVIER IGLESIAS DE USSEL ORDIS	190	0	0	190	0	0	0	0	190	208	0
ANA SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	184	0	0	184	0	0	0	0	184	151	0
JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	60	0	0	60	0	0	0	0	60	177	0
<b>TOTAL</b>	<b>6.226</b>	<b>1.257</b>	<b>0</b>	<b>7.483</b>	<b>465</b>	<b>109</b>	<b>0</b>	<b>574</b>	<b>8.057</b>	<b>5.539</b>	<b>178</b>

**D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.**

En atención a la Política de Retribuciones de los consejeros de la Sociedad para el ejercicio 2017 indicada en el epígrafe C.1 anterior, únicamente determinada retribución está ligada a los resultados obtenidos por la Sociedad. En este sentido, y atendiendo al plan de retribución variable a largo plazo consistente en la entrega condicionada y restringida de acciones de la Sociedad, la determinación del número de acciones a asignar al Presidente y al Consejero Delegado quedaba condicionada al cumplimiento de determinados indicadores que fueron aprobados por la Junta General de 21 de enero de 2014, cuyas características han sido descritas en el epígrafe A.4 anterior.

**D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:**

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos emitidos</b>	293.953.456	74,89%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	72.084.942	24,52%
<b>Votos a favor</b>	218.959.927	74,49%
<b>Abstenciones</b>	2.908.587	0,99%

**E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

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

En relación con la información numérica recogida en el cuadro contemplado en el apartado D.1. a) i), los importes relativos a la retribución variable a corto plazo corresponden a la cantidad total que en concepto de remuneración variable perciben cada uno de los consejeros ejecutivos. En este sentido, el importe indicado para cada consejero ejecutivo refleja

- la remuneración variable ordinaria (conforme a la consecución de forma muy satisfactoria de los objetivos establecidos); así como
- la remuneración variable excepcional y extraordinaria, por la participación en diversas operaciones corporativas y de adquisición por la Sociedad, de complejidad relevante, generando de forma significativa valor añadido a los accionistas y beneficio económico a la Sociedad y reforzando su sostenibilidad.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/02/2018.

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

Sí

No