

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE
INMOBILIARIA COLONIAL, SOCIMI, S.A.**

EN RELACIÓN CON

**LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS (ARTÍCULO 529 NOVODECIOS DE LA LEY DE SOCIEDADES
DE CAPITAL)**

5 de mayo de 2021

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe recoge la propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la “Política de Remuneraciones”) de Inmobiliaria Colonial, SOCIMI, S.A. (en adelante, “Colonial” o la “Compañía”), aplicable, en caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, durante el periodo trienal 2021-2023.

Si bien es continuista con los principios de la política vigente aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 14 de junio de 2019, incluye algunos cambios materiales con el objetivo de mejorar el alineamiento con nuestras prioridades estratégicas, con la opinión de inversores y con las prácticas del mercado del sector.

Este informe se pone a disposición de los accionistas en la página web de Colonial, conforme ordena el artículo 529 novodecios del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”). El citado artículo exige que las sociedades cotizadas tengan una política de remuneraciones aprobada por la Junta General al menos cada tres años y que cualquier remuneración que perciban los consejeros sea acorde con esa política de remuneraciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones presenta para su aprobación una nueva Política de Remuneraciones que, de ser aprobada por la Junta General, entrará en vigor en el ejercicio 2021, dejando sin efecto la política de remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 14 de junio de 2019.

2. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA

La filosofía retributiva de Colonial promueve un enfoque a largo plazo equitativo, incluyendo elementos de pago por resultados (*pay for performance*) que permiten atraer y retener el mejor talento, alineados con los intereses de los accionistas.

En este sentido, se establecen unos principios básicos que guían las decisiones retributivas en todos los niveles de la Compañía:

PAY-FOR-PERFORMANCE

Asegurar que la retribución que reciben los Consejeros Ejecutivos es proporcional a los resultados generales de la Compañía y a su desempeño individual.

Al tomar las decisiones retributivas, la Compañía se centra especialmente en los resultados ajustados por riesgos y en recompensar comportamientos que promuevan la generación sostenida de valor para la Compañía. Esto implica que la retribución no sea excesivamente mecánica, rígida o centrada en el corto plazo.

ALINEACIÓN CON LOS INTERESES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Alinear los intereses de nuestros Consejeros Ejecutivos con los de nuestros accionistas, vinculando una parte significativa de la retribución total a los resultados financieros y operativos de la Compañía y a la creación de valor a largo plazo para los accionistas. La retribución variable también depende del logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno (ESG) vinculados a nuestra estrategia de sostenibilidad.

Las decisiones sobre la retribución de los Consejeros Ejecutivos se toman teniendo en cuenta los intereses de los empleados en su conjunto y otros grupos de interés, así como considerando el pulso del entorno.

COMPETITIVIDAD

El éxito a largo plazo de la Compañía depende del talento de nuestros empleados. Nuestra filosofía retributiva juega un papel significativo a la hora de atraer, motivar de forma apropiada y retener el mejor talento.

Una retribución total competitiva junto con un equilibrio adecuado entre recompensa y recorrido al alza permite a la Compañía atraer y retener a los mejores profesionales.

Las decisiones sobre el diseño de la Política de Remuneraciones tienen en cuenta las prácticas retributivas en compañías comparables, seleccionadas a partir de un conjunto de criterios objetivos.

TRANSPARENCIA

La transparencia con los accionistas de la Compañía en relación con la Política de Remuneraciones es importante. Comunicamos las principales condiciones de los planes retributivos y, según corresponda, cualquier actuación tomada en respuesta a eventos significativos.

3. RESUMEN DE LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Tal y como se ha detallado en el apartado anterior, uno de los principios fundamentales que mantiene la nueva Política de Remuneraciones es el alineamiento con los grupos de interés, en particular, con los de nuestros accionistas. En este sentido, el Consejo y, de forma específica, la Comisión ha consultado a los principales accionistas de Colonial y ha considerado la información recibida por parte de inversores institucionales y *proxy advisors* en el proceso periódico de consulta que realiza Colonial. Asimismo, el Consejo y la Comisión han tomado en consideración las disposiciones del Código de Buen Gobierno Corporativo en materia de remuneración de los Consejeros.

Nuestra nueva Política de Remuneraciones se ha considerado también en el contexto de la remuneración para los empleados en su conjunto. Los elementos retributivos para los Consejeros Ejecutivos siguen los mismos principios que para el equipo directivo del Grupo.

Además, con base en datos de mercado y proyecciones internas, el Consejo, a propuesta de la Comisión, ha evaluado la idoneidad y relevancia de los elementos retributivos y los cambios propuestos para asegurar que su implantación se ajusta a su propósito. En particular, la Comisión ha considerado el impacto de la pandemia COVID-19 en el negocio de Colonial y en los movimientos del mercado bursátil y ha constatado que la nueva Política de Remuneraciones mantenga el alineamiento con los intereses del negocio para el próximo período.

A continuación, se resumen los principales cambios que se proponen en la nueva Política respecto a los Consejeros Ejecutivos:

Elementos fijos

- **Simplificación** de la estructura de los elementos fijos.
- **Eliminación** de las **actualizaciones automáticas** de los elementos fijos por el IPC que publique el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año natural inmediatamente anterior a la fecha de la revisión.
- **Clarificación** de la definición de la **aportación** al plan de **previsión social**.

Retribución variable anual

- Mayor **objetivación** de la remuneración **variable** anual, con un incremento del peso de las métricas vinculadas a la creación de valor para el accionista.
- Consideración de objetivos no financieros en la retribución variable, que podrán estar vinculados a prioridades **ESG**.
- Introducción de la posibilidad de abonar una parte de la retribución **variable** anual **diferida** y en **acciones**.

Retribución Variable a Largo Plazo

- Definición de un plan de **incentivo a largo plazo** vinculado a un **periodo de medición** de objetivos **plurianual** de 3 años.
- Incremento del peso de las **métricas** vinculadas a la **creación de valor** para el accionista.
- Consideración de objetivos no financieros en la retribución variable, que podrán estar vinculados a prioridades **ESG**.

Otros elementos retributivos

- Clarificación de la definición de las **cláusulas *malus* y *clawback***.
- Inclusión de un **requisito mínimo de tenencia permanente de acciones**, adicional al periodo de retención de las acciones netas que, en su caso, se entreguen por el plan de incentivo a largo plazo.
- **Simplificación** de la definición de la **indemnización** por terminación de la relación.
- Introducción de una **compensación por no competencia post-contractual** en el caso de **cese voluntario** sin causa (en caso de cese por causa de la Sociedad, no aplicaría).
- **Reducción** de la retribución **extraordinaria** (de 200% a 100% de la retribución fija anual de los Consejeros ejecutivos) y clarificación de los casos excepcionales donde podría aplicarse, en su caso.

4. VIGENCIA

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someterá esta nueva Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021 y, una vez aprobada, entrará en vigor en el ejercicio 2021, dejando sin efecto la Política de Remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 14 de junio de 2019.

Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante 3 ejercicios (2021, 2022 y 2023), aunque la Comisión podría proponer para aprobación una nueva política en una fecha previa, si se considera apropiado.