

# INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

**Inmobiliaria Colonial, SOCIMI, S.A.**

**31/12/2023**



## INTRODUCCIÓN

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (el “Informe”) incluye la descripción de la **Política** de Remuneraciones de los Consejeros de Inmobiliaria Colonial, SOCIMI, S.A. (“Colonial”, la “Sociedad” o la “Compañía”, indistintamente, y esta junto con sus sociedades dependientes el “Grupo”) a aplicar en el ejercicio en curso **2024**, aprobada por la Junta General de Accionistas de 15 de junio de 2023 y la **aplicada** en el ejercicio cerrado **2023**, aprobada por la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2021 y modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas de 21 de junio de 2022.

El presente Informe ha sido elaborado en **formato de libre diseño**, de acuerdo con la habilitación normativa comprendida en la 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 del 29 de febrero de 2024, 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 2023. Está previsto que este Informe se someta al **voto consultivo** de la **próxima Junta General Ordinaria de Accionistas** como punto separado del orden del día.

APARTADOS	PÁGINA
1 CARTA DE LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES	2
2 RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN	3
3 POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2024	6
4 REMUNERACIÓN EN 2023	12
5 COHERENCIA CON LA ESTRATEGIA, LOS INTERESES Y LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA	17
6 PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SUS CONDICIONES	18
ANEXO I – DETALLE DE LOS PLANES DE INCENTIVO A LARGO PLAZO EN CURSO	21
ANEXO II – ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV)	23



# 1. CARTA DE LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS RETRIBUCIONES

Estimados *stakeholders*,

Me complace dirigirme a ustedes como Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Colonial, para presentar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023.

Este Informe incluye la Política de Remuneraciones de los Consejeros en el ejercicio en curso 2024 (la "Política" o la "Política de Remuneraciones"), y la aplicada en el ejercicio cerrado 2023.

## Junta General de Accionistas de 2023

La Junta General de Accionistas de 2023 aprobó la Política Remuneraciones de los Consejeros 2024-2026 y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022 (voto consultivo) con un 80,92% y 71,94% de votos a favor, respectivamente.

Tanto en 2021 como en 2023 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizó una **profunda revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros** para avanzar en su alineamiento con las prioridades estratégicas de Colonial, las recomendaciones de los principales accionistas y *proxy advisors* y la práctica de mercado.

También en 2023, Colonial emprendió un **proceso de consulta con *proxy advisors* y accionistas institucionales** con el objetivo de escuchar activamente y conocer sus comentarios y sugerencias sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. En este proceso, se identificó, principalmente, como plan de acción la mejora de la transparencia en materia de *pay for performance*.

Como resultado, la Comisión, en su sesión del 17 de octubre de 2023, acordó **revisar la estructura y el contenido del Informe** para proporcionar información más clara y completa a los distintos grupos de interés, particularmente sobre las cuestiones relativas al principio de **pay for performance**. A este respecto, este Informe:

- Facilita una **visión global y por elemento retributivo** sobre la Política de Remuneraciones establecida en 2024 y la aplicada en 2023, detallando además de las cuantías, el peso de los distintos elementos en la retribución total.
- Desarrolla con más **detalle el nivel de consecución de los objetivos** asociados a la **retribución variable** del Consejero Ejecutivo y el **nivel de pago** correspondiente.
- Ofrece información sobre los **grupos de comparación** utilizados para determinar la remuneración del Consejero Ejecutivo.

Se incluye en este Informe un último apartado (Anexo II) con el Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, cumplimentado de conformidad con lo establecido en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

## Resultados y remuneración devengada en 2023 por el Consejero Delegado

El mercado inmobiliario en el ejercicio 2023 ha continuado significativa y negativamente afectado por las consecuencias en el entorno macroeconómico de los conflictos geopolíticos iniciados en 2022, entre otros, elevada inflación y aumento de los tipos de interés. En este contexto, los resultados de Colonial son excelentes. El resultado recurrente ha aumentado un +7,3% vs. 2022, sobre la base de un sólido crecimiento de los ingresos *like-for-like* del +7,7%. La gestión eficiente de los costes ha resultado en un crecimiento del EBITDA recurrente del +11,6% interanual que ha permitido el incremento del +7,3% del beneficio neto recurrente por acción.

El retorno total para el accionista (RTA) de Colonial en 2023 ha sido del 13,9%.

Colonial ha confirmado su liderazgo en sostenibilidad y, en particular, la gestión sostenible de su cartera de activos progresando en la trayectoria de neutralidad en carbono.

Con base en los resultados anteriores:

- La retribución variable anual del Consejero Delegado del ejercicio 2023 asciende a 940.500 euros, equivalente a un 125,4% de su retribución fija y **93,8% de la retribución variable anual máxima**.
- El incentivo devengado por el Consejero Delegado en 2023 correspondiente al primer ciclo 2021-2023 del Plan de Incentivo a Largo Plazo asciende a 48.390 acciones, equivalente a un **15,8% del incentivo máximo**. **Este resultado pone de manifiesto la flexibilidad de la retribución variable y el alineamiento entre la experiencia de los accionistas y la retribución del Consejero Delegado**.

## Política de remuneraciones 2024

- En 2023, para proponer la Política de Remuneraciones para el periodo 2024-2026, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Colonial realizó un proceso de reflexión donde consideró un conjunto de factores internos y externos.
  - En relación con el Consejero Delegado, la Comisión analizó en profundidad todos sus elementos retributivos y valoró la necesidad de retener y motivar al Consejero Ejecutivo en un contexto complejo, la evaluación de su desempeño en los últimos años, el mantenimiento de su retribución total *target* invariada entre 2021 y 2023 y su mayor apalancamiento en la retribución variable vs. entidades comparables.

Como resultado, la Comisión propuso establecer **su retribución fija** en 800.000 euros a partir de la entrada en vigor de la Política, lo que supone un 6,7% de **incremento, inferior** a la **subida promedio** de las retribuciones de los **empleados** de Colonial durante los últimos 3 años. La Comisión está finalizando el diseño del **nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo** que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración y, posteriormente, a la Junta General de Accionistas como un acuerdo separado del Orden del Día. En caso de aprobación, se implantará en 2024.

La **Política** para el resto de los elementos retributivos, en cuantías y diseño, es continuista con la aprobada por la Junta General de Accionistas del 30 de junio de 2021, en la medida en que ésta última ya **incorporaba las recomendaciones de los principales accionistas, *proxy advisors* y prácticas del sector inmobiliario europeo**.

- Respecto a los **Consejeros en su condición de tales**, se acordó **reducir 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 hasta 2.700.000 euros.

Deseo concluir agradeciendo a los miembros de la Comisión, así como a quienes han colaborado con esta Comisión, su compromiso y apoyo. En concreto, me gustaría dar las gracias a D. Adnane Mousannif, miembro de la Comisión hasta el 18 de octubre de 2023, por su dedicación y contribución durante estos años.

Quiero agradecer, por último, las recomendaciones y sugerencias recibidas de nuestros accionistas y *proxy advisors* en nuestro proceso de consulta.

Fdo.: Ana Bolado Valle

Enlaces a las Políticas de Remuneraciones:

• Política 2021-2023: [https://www.inmocolonial.com/sites/default/files/uploaded-files/2021-10/19\\_politica\\_de\\_remuneraciones.pdf](https://www.inmocolonial.com/sites/default/files/uploaded-files/2021-10/19_politica_de_remuneraciones.pdf)

• Política 2024-2026: [https://www.inmocolonial.com/sites/default/files/uploaded-files/2023-05/21.-COL\\_JGO%202023\\_%20Informe%20sobre%20la%20Política%20de%20remuneraciones%20a%20consejeros%20de%20los%20ejercicios%20de%202024%20a%202026\\_1.pdf](https://www.inmocolonial.com/sites/default/files/uploaded-files/2023-05/21.-COL_JGO%202023_%20Informe%20sobre%20la%20Política%20de%20remuneraciones%20a%20consejeros%20de%20los%20ejercicios%20de%202024%20a%202026_1.pdf)

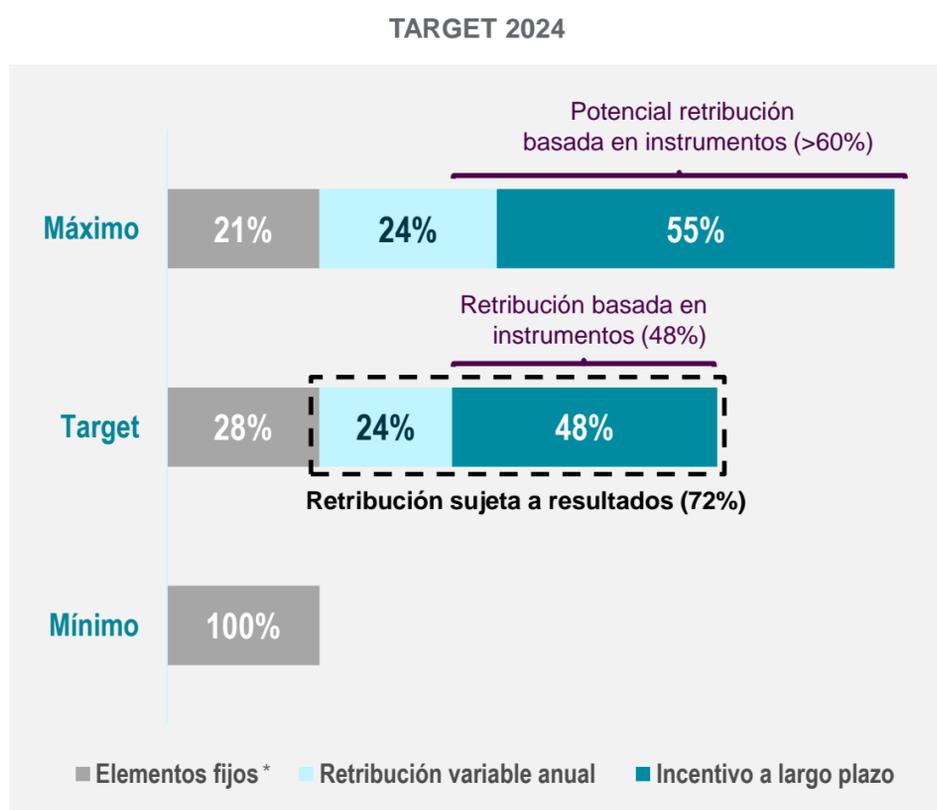
## 2. RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN

### 2.1 CARACTERÍSTICAS DE LA REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO:

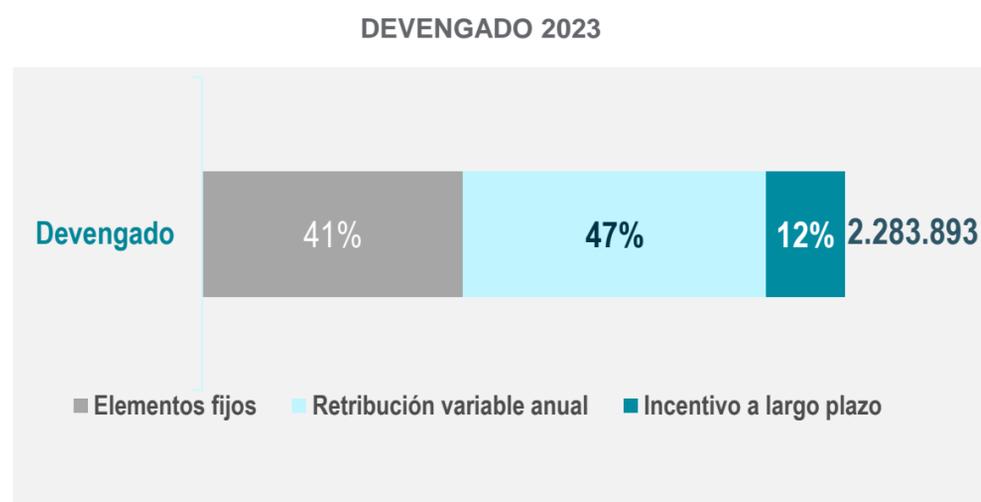
	2024	TARGET Elementos vigentes en 2023 que han sido modificados en 2024 (o que están pendientes de aprobar en 2024)	DEVENGADO 2023
<b>Elementos fijos</b>			
Retribución fija	800.000€.	750.000€.	750.000€.
Plan de previsión social	15% de la retribución fija.	Sin cambios.	112.500€.
Retribución en especie	Importe máximo: 90.000€.	Importe máximo: 100.000€.	65.609€.
<b>Retribución variable anual</b>	<p>Oportunidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivo <i>target</i> anual: 100% de la retribución fija.</li> <li>Incentivo máximo anual: 133,75% del incentivo <i>target</i> anual (150% para el beneficio por acción, vinculado a la creación de valor para el accionista y 125% para las demás métricas).</li> </ul> <p>Métricas 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>80% Económico-financieros y de creación de valor para el accionista: <ul style="list-style-type: none"> <li>30% Ingresos por rentas netas.</li> <li>35% Beneficio por acción ajustado.</li> <li>15% <i>Loan to value</i> (LTV).</li> </ul> </li> <li>20% No financieros: <ul style="list-style-type: none"> <li>10% Objetivos en materia de ESG: (i) mantener la excelencia en la clasificación (3/3) de los índices GRESB, CPD y Sustainalytics Risk rating; (ii) cumplir los objetivos del plan de descarbonización y reducción de emisiones.</li> <li>10% Evaluación del rendimiento individual, centrado en iniciativas estratégicas.</li> </ul> </li> </ul> <p>Posible diferimiento del pago de la parte de la retribución variable anual que excede del incentivo <i>target</i>.</p>	<p>Oportunidad: Sin cambios.</p> <p>Métricas 2023: Sin cambios.</p> <p>Diferimiento: Sin cambios.</p>	<p>Nivel de pago: 940.500€ (125,4% de la retribución fija y 93,8% de la retribución variable anual máxima).</p> <p>El Consejero Delegado ha recibido en 2023 las 21.912 acciones correspondientes al diferimiento de la retribución variable anual del 2021 por un importe de 130.815€ (valoradas a 5,97€, precio de la acción en la fecha de entrega) más la cantidad equivalente en metálico de 5.259€ correspondientes a los dividendos generados (0,24€/acción) durante el periodo de diferimiento (2022).</p> <p><a href="#">Detalle en la página 14</a></p>
<b>Plan de incentivo a largo plazo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene previsto someter a la Junta General de Accionistas de 2024 un nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo, como un punto separado del Orden del Día. Este nuevo Plan se prevé que sea continuista con el anterior y su detalle se incluirá en el acuerdo que se hará público con la convocatoria de la Junta General de Accionistas, dentro del marco establecido en la Política de Remuneraciones vigente.</li> </ul>	<p>Oportunidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivo <i>target</i>: 200% de la retribución fija.</li> <li>Incentivo máximo (a precios de concesión, sin incluir la evolución de la acción): 150% del incentivo <i>target</i> (200% para las métricas de Retorno total para el accionista y 150% para las demás métricas).</li> </ul> <p>Métricas ILP 2023-2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>50% Retorno total para el accionista (RTA): 15% RTA relativo respecto a un grupo de comparación y 35% RTA absoluto.</li> <li>20% <i>Net tangible assets</i> (NTA)/acción: 10% NTA relativo y 10% NTA absoluto.</li> <li>20% Beneficio ajustado por acción.</li> <li>10% Progreso del plan de descarbonización y reducción de emisiones.</li> </ul> <p>Instrumentos: 100% acciones.</p> <p>Periodo de medición de objetivos: 3 años.</p> <p>Periodo de retención de las acciones: 1 año.</p>	<p>Nivel de pago: 48.390 acciones (15,8% del incentivo máximo), equivalentes a 279.210€ (12,1% del valor máximo de concesión al inicio del ILP 2021-2023)</p> <p><a href="#">Detalle en la página 15</a></p>
<b>Tenencia permanencia de acciones</b>	2 anualidades de retribución fija (cumplido).	Sin cambios.	

## 2. RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN

### Mix retributivo del Consejero Delegado:



\* Como "Elementos fijos" se incluye la retribución fija, el plan de previsión social y el importe máximo de la retribución en especie.



- Los elementos fijos incluyen la retribución fija (750.000 euros), la contribución al plan de previsión social (112.500 euros) y el importe de la retribución en especie (65.609 euros).
- De acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, la contribución realizada al sistema de previsión social se considera no consolidada y se incluye en las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas como aportación a sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados. Por tanto, la retribución total devengada en 2023 incluida en la tabla C.1.c) del Anexo III Estadístico asciende a 2.172 miles de euros.
- La retribución variable anual incluye el importe devengado por los resultados de 2023, las acciones diferidas correspondientes a la retribución variable del ejercicio 2021 que se han consolidado en 2023 (21.912 acciones valoradas a 5,97 euros, precio de cierre de la acción en la fecha de entrega 21/3/2023) y 5.259 euros, importe en metálico equivalente a los dividendos generados durante el periodo de diferimiento (0,24 euros/acción en 2022).
- El incentivo a largo plazo incluye 48.390 acciones valoradas a 5,77 euros, precio promedio ponderado de las 30 sesiones iniciales del ejercicio 2024.

### Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones del Consejero Delegado en 2024

En el contexto de la preparación de la Política de Remuneraciones para el periodo 2024-2026, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Colonial realizó en 2023 un proceso de reflexión donde consideró los siguientes factores:

#### Factores internos

- Las prioridades estratégicas de Colonial en el corto plazo y en el largo plazo, con foco en la creación de valor a largo plazo y la sostenibilidad.
- Los resultados obtenidos por Colonial en los últimos ejercicios.
- Coherencia con la política retributiva del conjunto de los empleados de la Compañía.
- La necesidad de atraer, retener y motivar el talento en un mercado competitivo como en el que opera Colonial.
- La estructura de gobierno corporativo de la Compañía.

#### Factores externos

- Los cambios en el entorno macroeconómico.
- Recomendaciones recibidas de accionistas institucionales y *proxy advisors*.
- Los últimos desarrollos normativos aplicables a sociedades cotizadas.
- Las prácticas de mercado de compañías relevantes para Colonial por ser competidoras por negocio o por talento.
- La normativa y recomendaciones generales de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

Fruto de las conclusiones alcanzadas en el proceso de reflexión, la Comisión propuso al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones que se aprobó en la Junta General de Accionistas de 2023, que es continuista con la aprobada por la Junta General de Accionistas del 30 de junio de 2021, en la medida en que ésta última ya incorporaba las recomendaciones de los principales accionistas, *proxy advisors* y prácticas del sector inmobiliario europeo.

- En relación con el Consejero Ejecutivo, la Comisión analizó en profundidad todos sus elementos retributivos para valorar un posible reposicionamiento tanto en su importe como en el mix retributivo. A lo largo del citado análisis, la Comisión consideró un enfoque holístico y estratégico, en el que se examinaron específicamente los siguientes factores:
  - La necesidad de retener y motivar al Consejero Ejecutivo en un contexto complejo como el de los últimos años (entre otros, pandemia, inflación, subida de tipos, la oferta pública de Colonial sobre las acciones de SFL), donde su liderazgo ha permitido a la Compañía obtener resultados positivos.
  - El mantenimiento de las cuantías de retribución fija, retribución variable anual e incentivos a largo plazo del Consejero Ejecutivo invariables durante la vigencia de la política. En paralelo, se ha analizado la evolución positiva de la retribución de la plantilla de Colonial durante los últimos 3 años.
  - El posicionamiento de la retribución total target del Consejero Ejecutivo frente a entidades comparables. A este respecto, se ha considerado un grupo de REITs europeas, comparables en términos de dimensión por capitalización, volumen de activos, facturación y número de empleados\*.
  - El principio de *pay-for-performance* establecido en la Política de Remuneraciones. En este sentido, el paquete retributivo del Consejero Ejecutivo está apalancado de forma significativa en la retribución variable, particularmente, en el incentivo a largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión propuso establecer la retribución fija en 800.000 euros a partir de la entrada en vigor de la Política, lo que supone un 6,7% de incremento (2,2% en términos anualizados desde el último realizado). Este incremento es inferior a la subida promedio de las retribuciones de los empleados de Colonial durante los últimos 3 años. Por otro lado, el mix retributivo permanecerá apalancado en la retribución variable (tanto la retribución variable anual como el incentivo a largo plazo).

\* Grupo de comparación (22 compañías): Aedifica, Alstria Office, Aroundtown, Befimmo, British Land, Cofinimmo, Covivio, Derwent London, Deutsche Wohnen, Gecina, Great Portland, Hammerson, ICADE, Klépierre, Land Securities, LEG Immobilien, Merlin Properties, PSP Swiss Property, Segro, Unibail-Rodamco, Vonovia y Warehouses De Pauw.

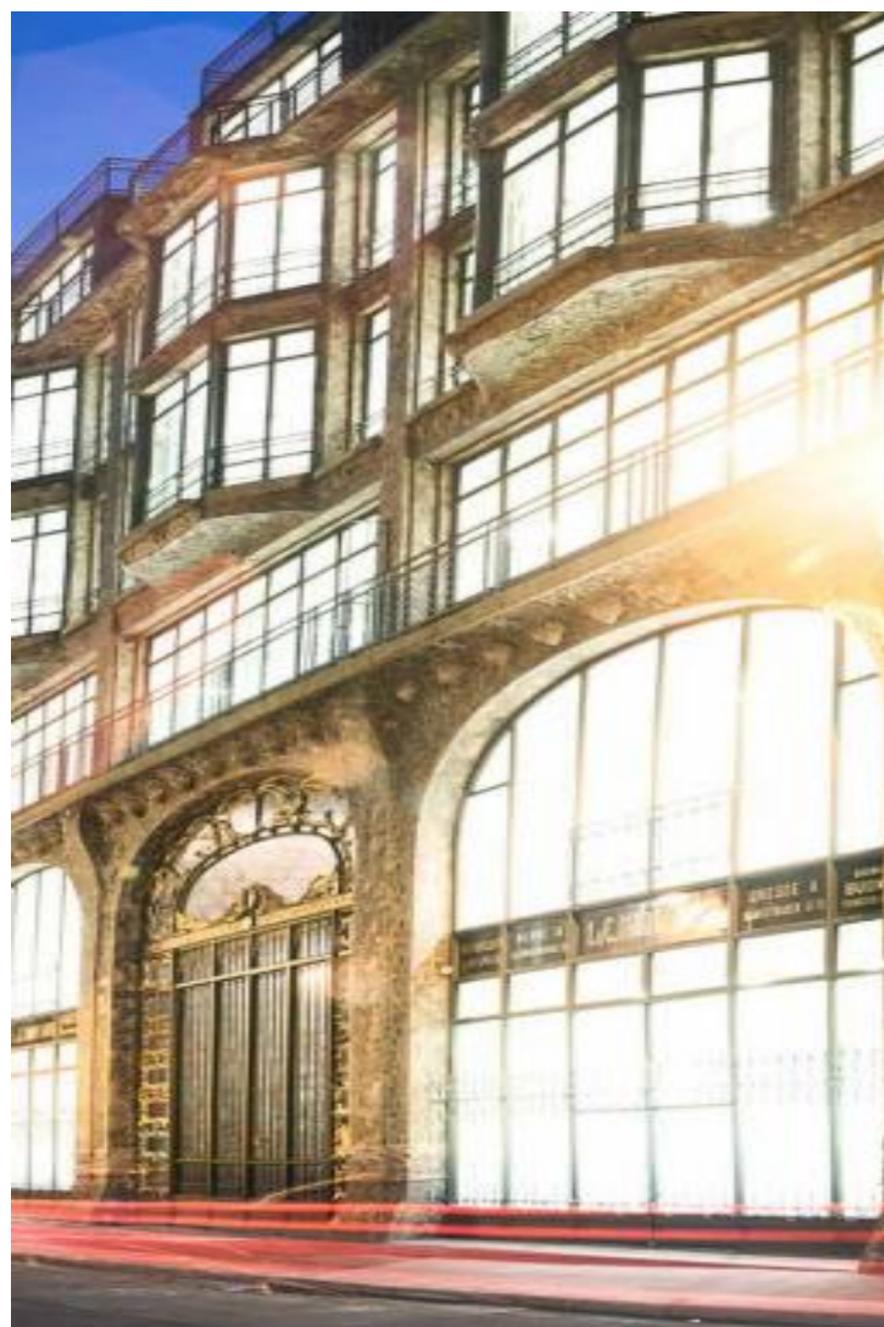
## 2. RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN

### 2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES:

	POLÍTICA				Cambios respecto a 2023	DEVENGADO 2023	
	2024		2023				
	Vocal	Presidente	Vocal	Presidente			
	Retribución Fija	Dietas de asistencia	Retribución Fija	Dietas de asistencia			
<b>Retribución fija y dietas de asistencia</b>	Consejo de Administración	50.000€	5.000€	500.000€	7.500€	Sin cambios.	Remuneración total devengada en 2023 por todos los conceptos y todos los Consejeros: 2.367 miles de euros.
	Comisión Ejecutiva	3.000€	--	--	--		
	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	25.000€	3.000€	50.000€	4.800€		
	Comisión de Auditoría y Control	25.000€	3.000€	50.000€	4.800€		
	Comisión de Sostenibilidad	--	3.000€	--	4.800€		

#### Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales en 2024

Como resultado del proceso de reflexión que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Colonial realizó en 2023 para proponer la Política de Remuneraciones para el periodo 2024-2026, se acordó reducir 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 y se estableció en 2.700.000 euros. Esta cifra es inferior a la vigente en el ejercicio 2023 tras el nombramiento por la Junta General celebrada el 15 de junio de 2023 de dos nuevos Consejeros adicionales, en la medida en que el límite de 2.500.000 euros previsto en la Política anterior se incrementó de forma automática, tal y como preveía la propia Política, en un 10% por cada nuevo Consejero, pasando a un límite de 3.000.000 euros.



## 3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2024

### 3.1 NUESTRA FILOSOFÍA RETRIBUTIVA

Creemos que nuestra filosofía retributiva 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.

Nuestra filosofía establece unos principios básicos que guían las decisiones retributivas en todos los niveles de la Compañía:

#### PAY FOR PERFORMANCE

CE

Asegurar que la retribución que recibe el Consejero Ejecutivo 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

CE

Alinear los intereses de nuestro Consejero Ejecutivo 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 del Consejero Ejecutivo 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

CE

CNE

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

CE

CNE

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.

CE Principios aplicables al Consejero Ejecutivo

CNE Principios aplicables a los Consejeros no Ejecutivos

### 3.2 NUESTRAS PRÁCTICAS RETRIBUTIVAS BENEFICIAN A NUESTROS ACCIONISTAS

Nuestra 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 HACEMOS

- **Retribución en riesgo:** en un escenario de cumplimiento de objetivos target, más del 70% de la retribución total está vinculada a resultados. En un escenario de cumplimiento de objetivos máximo, esta proporción es del 80% aproximadamente.
- **Incentivo a largo plazo en instrumentos vinculado a un periodo de medición de objetivos plurianual:** en un escenario de cumplimiento de objetivos target, casi el 50% de la retribución total está vinculada a resultados financieros y no financieros a largo plazo y basada en acciones. El 50% del incentivo a largo plazo se genera, en su caso, a partir de la consecución de objetivos ligados a la creación de valor para los accionistas. Las acciones devengadas no pueden enajenarse hasta que haya transcurrido un año, al menos, desde su entrega.
- **Tenencia permanente de acciones:** el Consejero Delegado mantiene un número de acciones por un valor equivalente a 2 veces su retribución fija.
- **Proporcionalidad y gestión de los riesgos:** la Política de Remuneraciones asegura que el Consejero Ejecutivo tenga un particular interés en generar un rendimiento a corto y largo plazo. A su vez, incluye disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados, incluyendo límites a la retribución máxima, el posible diferimiento en acciones de una parte de la retribución variable anual si se excede el incentivo *target*, periodos de retención de las acciones, cláusulas de recuperación (*clawback*), múltiples métricas y procesos del Consejo y del equipo directivo para identificar riesgos.
- **Sólidos procesos de involucración con accionistas en materia retributiva y de gobernanza.**
- **Cláusulas de *malus* y *clawback*.**
- **Recibir asesoramiento externo.**

#### QUÉ NO HACEMOS

- **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 Compañía o al desempeño individual. No participan de planes de pensiones u otros sistemas de previsión social.
- **No se conceden beneficios por encima de la práctica de mercado.**

## 3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2024

### 3.3 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJERO EJECUTIVO

A fecha de elaboración del presente Informe, el Consejero Delegado de Colonial es el único Consejero con funciones ejecutivas

#### I. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos fijos

##### Retribución fija

<b>Propósito</b>	Atraer y retener al Consejero Ejecutivo del perfil requerido para alcanzar nuestros objetivos estratégicos.
<b>Importe</b>	800.000€ en 2024, de conformidad con la Política de Remuneraciones.
<b>Funcionamiento</b>	A diferencia de los Consejeros no ejecutivos, el Consejero Ejecutivo no percibirá ninguna remuneración específica por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad o a sus Comisiones. Se abonará íntegramente en metálico.

##### Plan de previsión social

<b>Propósito</b>	Proporcionar beneficios post-jubilación competitivos.
<b>Importe</b>	El importe de aportación anual correspondiente al ejercicio 2024 consistirá en un 15% de la retribución fija (120.000€).
<b>Funcionamiento</b>	El Consejero Ejecutivo es beneficiario de un sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento. El sistema de previsión social del Consejero Ejecutivo 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, dicho plan de previsión social es compatible con las indemnizaciones que, en su caso, pudieran corresponder.

##### Otros beneficios

<b>Propósito</b>	Proporcionar beneficios competitivos.
<b>Importe</b>	El importe consistirá en un máximo de 90.000€ en el ejercicio 2024.
<b>Funcionamiento</b>	Los beneficios incluyen, principalmente, sistemas de previsión social y asistencial, habituales en el sector, como uso de vehículo de Compañía, seguro de vida, seguro médico de salud familiar, incapacidad y accidentes. Esto está alineado con la política de beneficios para el equipo directivo. El Consejero Ejecutivo (al igual que los Consejeros no ejecutivos y los altos directivos de la Sociedad), es beneficiario 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.



### 3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2024

#### 3.3 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJERO EJECUTIVO

##### II. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables

###### Retribución variable anual

**Propósito** Incentivar y premiar la consecución de determinados objetivos anuales financieros, no financieros e individuales, que sean coherentes con la estrategia y estén alineados con los intereses de los accionistas.

**Importe** (de acuerdo con Política 2024)

- **Target** (se alcanza para una consecución *target* de los objetivos): 100% de la retribución fija.
- **Máximo** (en caso de sobrecumplimiento): 133,75% de la retribución fija y del *target*, por debajo del límite establecido en la Política de Remuneraciones de un 140% de la retribución fija.

Tipos de objetivos	Peso	Métricas	Máximo por métrica
80% Económico-financieros y de creación de valor para el accionista	30%	Ingresos por rentas netas. El objetivo está fijado en línea con el presupuesto aprobado por el Consejo para 2024.	125%
	35%	Beneficio por acción ajustado. El objetivo está fijado en línea con el presupuesto aprobado por el Consejo para 2024.	150%
	15%	<i>Loan to Value</i> (LTV). El objetivo está fijado en línea con el presupuesto aprobado por el Consejo para 2024.	125%
20% No financieros	10%	Objetivos en materia de sostenibilidad: (i) mantener la excelencia en la clasificación (3/3) de los siguientes índices: GRESB “5 star”, CPD “A” y Sustainalytics Risk rating 7 “negligible risk”	125%
		(ii) cumplir los objetivos del plan de descarbonización.	
	10%	Evaluación del desempeño con foco en cuestiones como innovación, organización, gestión del riesgo y reputación corporativa.	125%

###### Métricas

###### Funcionamiento

El Consejo de Administración, en su sesión de 29 de febrero de 2024 y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado para 2024 las métricas, las ponderaciones y los objetivos para la determinación de la retribución variable anual del Consejero Delegado, de acuerdo con los criterios y límites establecidos en la Política de Remuneraciones.

En concreto, para realizar la propuesta de calibración de métricas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado los objetivos aprobados en el plan de negocio de Colonial para el ejercicio 2024:

- 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 el 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% para la métrica de beneficio por acción ajustado 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.

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 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. 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*. El Consejero Delgado tendrá 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 en caso de que se produzcan determinadas circunstancias que se recogen en la Política de Remuneraciones.

En caso de cese sin justa causa, el Consejero Delegado tendrá derecho a recibir el incentivo *target* prorrateado por el tiempo de prestación de servicios. 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, el Consejero Delegado perderá cualquier derecho sobre la retribución variable anual devengada.

## 3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2024

### 3.3 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJERO EJECUTIVO

#### III. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables (cont.)

##### Incentivo a largo plazo

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene previsto someter a la Junta General de Accionistas un nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo, como un punto separado del Orden del Día. Este nuevo Plan se prevé que sea continuista con el anterior y su detalle se incluirá en el acuerdo que se hará público con la convocatoria de la Junta General de Accionistas, dentro del marco establecido en la Política de Remuneraciones vigente.

El Anexo I recoge el detalle del segundo Ciclo 2022-2024 y tercer Ciclo 2023-2025, en curso, del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2021. En 2023 ha vencido el primer Ciclo 2021-2023, cuyo detalle se recoge en el apartado 4.2.III de este Informe.

#### IV. Cláusulas *malus* y *clawback*

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la competencia de proponer al Consejo de Administración la cancelación (*malus*) y/o recuperación (*clawback*) total o parcial de la retribución variable anual y/o de los incentivos al largo plazo en las siguientes circunstancias:

- La Compañía sufre pérdidas significativas y la Comisión entiende que se debe a fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por la Compañía, a los que ha contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del Consejero Ejecutivo;
- Incumplimiento grave por parte del beneficiario de la normativa y políticas internas de la Compañía;
- Reformulación de los estados financieros de la Compañía, 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 Compañía;
- 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 Compañía.

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

#### V. Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones

El Consejero Ejecutivo tiene la obligación de mantener un cierto número de acciones de Colonial (a los cinco años desde su nombramiento y con un periodo extra en caso de que el requisito aumente significativamente) en aras de alinear sus intereses con los de los accionistas a largo plazo de Colonial. El requisito asciende a 2 anualidades de retribución fija.

Para alcanzar este objetivo, no se consideran las acciones de planes de incentivos no consolidados.

La Comisión revisará periódicamente el cumplimiento de este requisito.

A 31 de diciembre de 2023 el Consejero Delegado es titular de 555.398 acciones de la Compañía, equivalentes a 4 anualidades de su retribución fija en 2023 (considerando 5,77 euros, precio promedio ponderado de las 30 sesiones iniciales del ejercicio 2024).

#### VI. Términos y condiciones principales del contrato

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Ejecutivo, adicionales a los referidos anteriormente en la Política de Remuneraciones, son lo que se indican a continuación:

- **Duración:** se ha estipulado que la duración del contrato estará sujeta al periodo de vigencia de su nombramiento como Consejero Delegado. Si se produce la reelección 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:** percibiría una compensación adicional y especial como indemnización en el supuesto de cese o no renovación no justificados de su cargo, o reducción sustancial de sus funciones. La indemnización se devengará asimismo (i) en los casos de renuncia o dimisión de su cargo 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 su contrato 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 las cantidades que hubiera podido percibir así como los derechos que pudieran derivarse del incentivo a largo plazo vigente en cada momento. El contrato no prevé la entrega de la indemnización en acciones.

En los supuestos de cambio de control de la Sociedad, cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, reducción sustancial de sus funciones o modificación de las condiciones pactadas en su contrato sin su consentimiento, el Consejero Ejecutivo 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, tendrá 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 CNMV. En el caso de acuerdo del Consejo de Administración de reducción sustancial de sus funciones o de modificación de las condiciones pactadas en su contrato sin su consentimiento, la fecha de eficacia será aquella en la que reciba notificación fehaciente del acuerdo.

- **Pacto de no competencia:** el 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 su retribución fija anual, que se abonará de forma prorrateada durante los meses del pacto de no competencia.

En el caso de que el Consejero Ejecutivo 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 sus funciones o modificación de las condiciones pactadas en su contrato 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.

## 3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2024

### 3.3 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJERO EJECUTIVO

#### VII. Otros conceptos retributivos

No está previsto que el Consejero Delegado de Colonial devengue: (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.

#### VIII. Remuneraciones extraordinarias

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, tiene la facultad para acordar la concesión de incentivos especiales al Consejero Ejecutivo ante operaciones corporativas extraordinarias, de adquisición, inversión, reestructuración o cualquier otra operación, que generen un valor añadido significativo para los accionistas de la Compañía.

Para que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pueda proponer al Consejo de Administración la adecuación del incentivo y su importe, será necesario que la operación corporativa genere un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo y, en todo caso, valor añadido significativo para los accionistas de la Compañía. La Comisión Nombramientos y Retribuciones también valorará la relevancia, complejidad y singularidad de la operación corporativa, así como el esfuerzo extraordinario por parte del Consejero Ejecutivo para completar con éxito la operación corporativa.

Corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordar, en su caso, y fijar para el Consejero Ejecutivo el importe, la moneda de pago y la fecha de liquidación de esta retribución variable extraordinaria.

A la hora de proponer el importe concreto a conceder, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará, además, entre otras cuestiones, si los resultados obtenidos en las operaciones corporativas extraordinarias ya han sido recompensados suficientemente a través de retribuciones ordinarias. En todo caso, el importe máximo anual está limitado a un 100% de la retribución fija anual. El detalle completo se desglosaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.



## 3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2024

### 3.4 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

Los Consejeros en su condición de tales son recompensados en función de su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad. Así, los importes de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales se calculan para incentivar la dedicación, sin comprometer la independencia de criterio de los Consejeros.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital 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 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 2024, se mantiene de forma idéntica al ejercicio 2023:

Retribución Fija	Vocal	Presidente
Consejo de Administración	50.000€	500.000€
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	25.000€	50.000€
Comisión de Auditoría y Control	25.000€	50.000€

Dietas de asistencia	Vocal	Presidente
Consejo de Administración	5.000€	7.500€
Comisión Ejecutiva	3.000€	--
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	3.000€	4.800€
Comisión de Auditoría y Control	3.000€	4.800€
Comisión de Sostenibilidad	3.000€	4.800€

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

De acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones, 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 se establece en 2.700.000 euros. En caso de que el número de miembros del Consejo de Administración (13) aumente, el referido importe máximo se incrementará en un 10% por cada nuevo miembro del Consejo de Administración que implique un aumento del número de sus miembros.

La distribución de la remuneración fija y por asistencia a reuniones del Consejo de Administración para cada Consejero por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones 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 tendrán en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, su pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y su dedicación, así como otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes, velando por que ésta sea competitiva con la aplicada en otras entidades comparables por su capitalización, tamaño y alcance geográfico de sus operaciones.

Todos los Consejeros (al igual que el Consejero Ejecutivo y los altos directivos de la Sociedad), son beneficiarios de la póliza de seguro de responsabilidad civil de Administradores y Directivos (D&O), 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 está incluido en el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros.



## 4. REMUNERACIÓN EN 2023

### 4.1 RESUMEN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2023 Y EVOLUCIÓN E IMPACTO DE LOS RESULTADOS RECIBIDOS EN LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

La remuneración devengada en el ejercicio 2023 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones aprobada con carácter vinculante por la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2021 y modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2022.

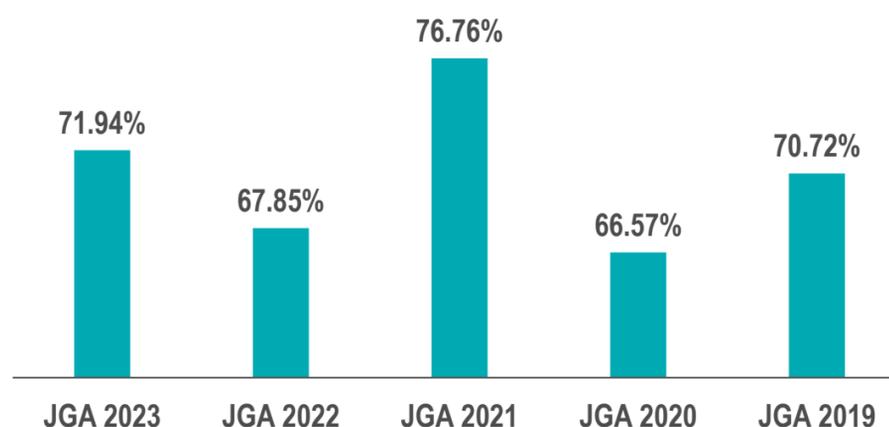
No se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política de Remuneraciones, ni se ha aplicado ninguna excepción temporal a la misma.

A este respecto, la remuneración devengada en 2023 por el Consejero Ejecutivo y los Consejeros en su condición de tales ha estado compuesta por los elementos descritos en la actual Política de Remuneraciones vigente en 2023.

La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2023 se incluyó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2022. Dicho Informe fue aprobado por el 71,94% de los votos emitidos a favor.

La evolución de las votaciones de los Informes Anuales sobre Remuneraciones en los últimos años se indica en el gráfico:

Evolución del % de votos a favor de los últimos Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros



Tras la Junta General de Accionistas, 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 con el objetivo de seguir evolucionando en este sentido.

### 4.2 RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO EN 2023

Visión de los últimos 5 ejercicios (cifras incluidas en los Informes Anuales sobre Remuneraciones correspondientes)

En miles de euros	2023	2022	2021	2020	2019
Retribución fija	750	750	686	671	665
Plan de previsión social <sup>1</sup>	112	112	112	105	104
Retribución en especie	66	60	53	51	46
Retribución variable anual	941	763	750	537	665
Retribución variable anual diferida <sup>2</sup>	136	0	0	0	0
Incentivo a largo plazo <sup>3</sup>	279	0	786	985	1.524
Otras retribuciones <sup>4</sup>	0	0	439	61	60
<b>Retribución Total devengada</b>	<b>2.284</b>	<b>1.685</b>	<b>2.826</b>	<b>2.410</b>	<b>3.064</b>
Elementos fijos – Total	928	922	915	888	875
Elementos variables - Total	1.356	763	1.911	1.522	2.189
<b>Retorno Total para el Accionista anual (%)</b>	<b>13,87%</b>	<b>-24,19%</b>	<b>5,30%</b>	<b>-27,55%</b>	<b>42,58%</b>
<b>Beneficio Neto recurrente por Acción (cts. €/acción)</b>	<b>31,95</b>	<b>29,8</b>	<b>24,6</b>	<b>27,06</b>	<b>27,4</b>

1. De acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, la contribución realizada al sistema de previsión social se considera no consolidada y se incluye en las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas como aportación a sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados. Por tanto, la retribución total devengada en 2023 incluida en la tabla C.1.c) del Anexo III Estadístico asciende a 2.172 miles de euros.

2. Incluye las acciones diferidas correspondientes a la retribución variable del ejercicio 2021 que se han consolidado en 2023 (21.912 acciones valoradas a 5,97 euros) y 5.259 euros, importe en metálico equivalente a los dividendos generados durante el periodo de diferimiento (0,24 euros/acción en 2022).

3. El valor económico de las acciones del incentivo a largo plazo considera un precio de la acción de 5,77 euros, precio promedio ponderado de las 30 sesiones iniciales del ejercicio 2024.

4. Otras retribuciones de 2019 a 2021 incluye los conceptos de remuneraciones percibidas por la pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades del Grupo (en concreto, Société Foncière Lyonnaise – SFL) y la retribución extraordinaria por la oferta pública de Colonial sobre las acciones de SFL propiedad de accionistas minoritarios.

En el ejercicio 2023 el Consejero Delegado no devengó o percibió otros conceptos retributivos a los indicados.

#### CEO Pay Ratio

La retribución total devengada en 2023 por el Consejo Delegado ascendió a 2.284 miles de euros. La retribución media de la plantilla, considerando los 117 empleados del Grupo Colonial, ascendió a 93 miles de euros. Por tanto, la ratio entre la retribución total del Consejo Delegado y la retribución media de la plantilla es de 24,6 veces.

En el Anexo II Estadístico que se presenta al final de este Informe, se recoge la tabla que detalla la evolución de la retribución total del Consejero Delegado, de los Consejeros no ejecutivos, de los resultados consolidados de la Sociedad y de la retribución media de la plantilla (excluidos los Consejeros) en los últimos 5 ejercicios.

## 4. REMUNERACIÓN EN 2023

### 4.2 RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO EN 2023

#### I. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos fijos

##### Retribución fija

La retribución fija del Consejero Delegado en 2023 ascendió a 750.000€, de acuerdo con el límite establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, y sin variación desde 2021.

Dicho importe retribuye todas las funciones que realiza en Colonial, tanto las de carácter ejecutivo como su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y la asistencia a sus reuniones.

##### Plan de previsión social

El Consejero Delegado ha sido beneficiario de un sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento, por importe correspondiente al 15% de su retribución fija, esto es, 112.500€.

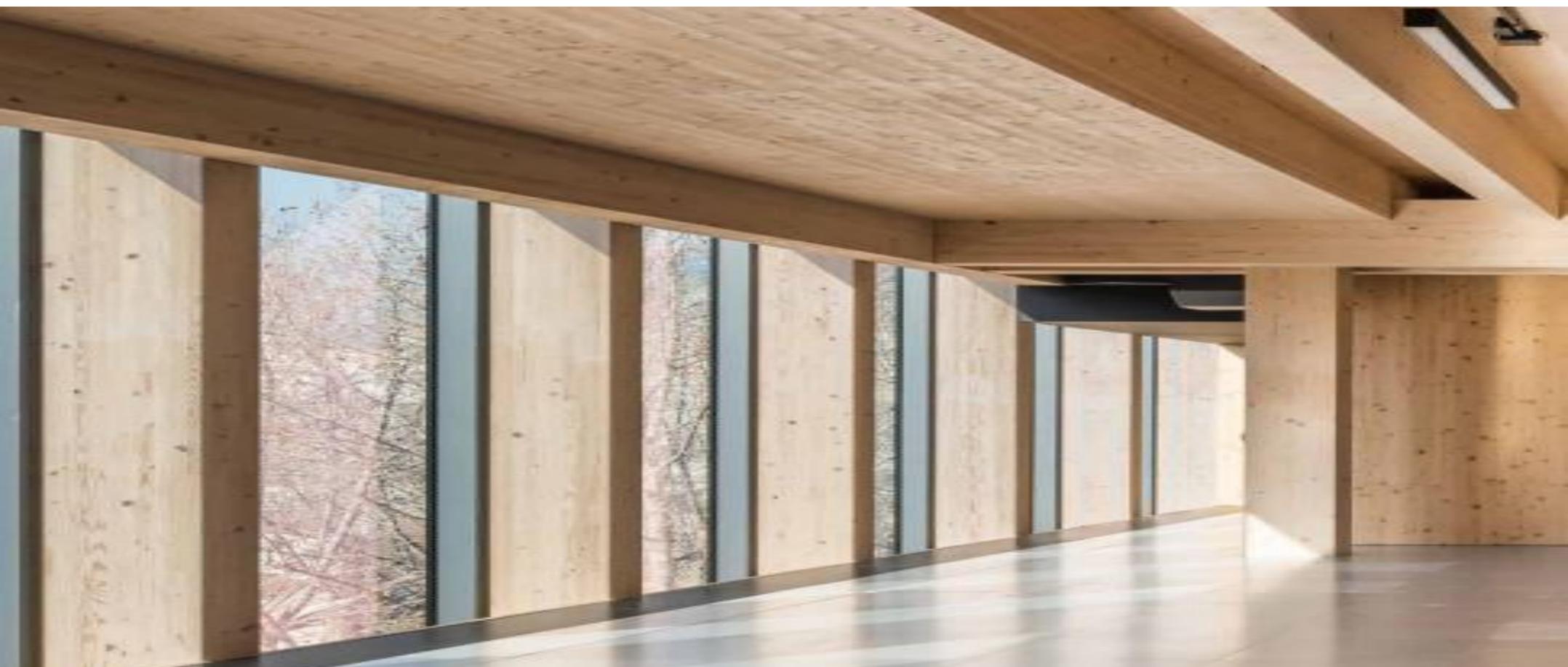
El sistema de previsión social del Consejero Ejecutivo reconoce la consolidación de derechos económicos en el supuesto de que se produzca el cese o la extinción de la relación profesional antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas, salvo que dicho cese o extinción se produzca por justa causa. Adicionalmente, dicho plan de previsión social es compatible con las indemnizaciones que, en su caso, pudieran corresponder.

##### Otros beneficios

La Sociedad satisface al Consejero Delegado otras retribuciones en especie, distintas a los sistemas de ahorro a largo plazo referidos anteriormente y habituales en el sector, como, principalmente, el uso de vehículo de la Sociedad, seguro de vida, seguro médico de salud familiar, incapacidad y accidentes. En el ejercicio 2023, el importe de estas remuneraciones en especie ascendió a 65.609€.

No se ha otorgado por parte de la Sociedad ningún anticipo, crédito ni garantía.

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.



## 4. REMUNERACIÓN EN 2023

### 4.2 RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO EN 2023

#### II. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables

##### Retribución variable anual

En 2023 el Consejero Delegado ha tenido asignada una retribución variable anual equivalente a un 100% de su retribución fija anual, en caso de cumplimiento al 100% de los objetivos preestablecidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, al inicio del ejercicio y pudiendo alcanzar hasta un máximo de 133,75% de la retribución variable anual target.

La Comisión, en su reunión del 20 de febrero de 2023, acordó las métricas, ponderaciones y escalas de logro para el ejercicio 2023, que determinarían la retribución variable anual del Consejero Delegado en dicho periodo. La Comisión ha realizado un seguimiento del cumplimiento de estos objetivos a lo largo del año y, una vez finalizado el ejercicio y cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión, ha llevado a cabo un proceso de evaluación de su cumplimiento, en el que ha contado con el soporte del equipo directivo y de la Comisión de Sostenibilidad. En esta evaluación la Comisión también ha considerado los efectos económicos positivos o negativos derivados de eventos extraordinarios que pudieran introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y los riesgos asociados.

El Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la Comisión, 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 Compañía y la experiencia para los accionistas.

La siguiente tabla detalla las métricas, sus ponderaciones, los resultados alcanzados y el nivel de consecución y pago, tras la evaluación realizada por la Comisión en su sesión del 28 de febrero de 2024, para determinar la cuantía de la retribución variable anual a abonar:

Tipo de objetivos	Peso	Métricas	Resultado alcanzado	Nivel de cumplimiento	Nivel de pago	Nivel de pago ponderado
80% Económico-financieros y de creación de valor para el accionista	30%	Ingresos por rentas netas	353,1 millones €	106,7%	125%	37,5%
	35%	Beneficio por acción ajustado	31,95 cts. €/acción	117%	150%	52,5%
	15%	Loan to Value (LTV)	39,94%	-0,1 p.p.	86%	12,9%
20% No financieros	10%	Objetivos en materia ESG:	(i) 94 en GRESB, "A" en CDP y 6,2 en Sustainalytics ESG Risk rating	125%	125%	12,5%
		(i) mantener la excelencia en la clasificación (2/3) de los siguientes índices: GRESB Standing Investment Rating, CPD "A", Sustainalytics; y (ii) cumplir los objetivos del plan de descarbonización.	(ii) Ver comentarios abajo			
	10%	Evaluación del desempeño centrado en iniciativas estratégicas.		100%	100%	10%
<b>Nivel de pago ponderado final (como % del target)</b>						<b>125,4%</b>

Específicamente, en relación con los objetivos no financieros, la Comisión ha considerado los siguientes logros:

- Colonial ha alcanzado un posicionamiento excelente en los siguientes índices de sostenibilidad:
  - 94/100 puntos en GRESB Standing Investments Rating, una mejora continuada en GRESB, escalando 34 puntos en estos últimos años. Rating 5 estrellas (sitúa a Colonial en el top 20) y 3º de los 100 participantes en el grupo de compañías cotizadas europeas.
  - Rating "A" en CDP, máxima categoría por tercer año consecutivo, confirmando el liderazgo en descarbonización. Dicha puntuación se sitúa muy por encima de la media regional de Europa y del sector de servicios financieros y ha supuesto un fuerte impulso interanual. Esta calificación es cada vez más exigente con requisitos muy estrictos en la estrategia climática. La lista de compañías con rating A representa el 1,5% de todos los participantes. Colonial lidera el Ibex-35 con la máxima calificación (solo 9 compañías del Ibex-35 han alcanzado el rating A)
  - 6,2 en Sustainalytics ESG Risk rating, una mejora del 36% respecto al rating anterior, posicionando a Colonial como líder en el Ibex-35, siendo la compañía con mejor puntuación. A nivel global, de 15.536 compañías que participan de todos los sectores, Colonial forma parte del selecto grupo de las 26 mejores compañías del mundo, correspondiente a solo 0,2% de empresas líderes. Colonial también lidera el sector inmobiliario en Europa: se sitúa entre las principales REITs europeas, solo por detrás de Unibail-Rodamco y en el 0,7% de las empresas inmobiliarias cubiertas.
- En cuanto a la reducción de emisiones, durante 2023:
  - Se ha revisado el plan sobre emisiones derivadas de las actividades y se han añadido, respecto a las iniciativas ya definidas para los alcances 1 y 2, iniciativas específicas sobre el alcance 3. También se ha definido un plan mejorar el mix de energías para los suministros.
  - Se ha analizado la cartera de activos bajos criterios CRREM (Carbon Risk Real Estate Monitor) y se ha alineado el plan de descarbonización con estos criterios.
  - Se ha desarrollado el enfoque sólido de embodied carbon que permite conocer el impacto de todos los proyectos entregados.
  - Como resultado, la estrategia de descarbonización 2.0 considera un enfoque de 3 vectores (reducción, evitación y eliminación) y se ha establecido una hoja de ruta para reducir emisiones en toda la cadena de valor (emisiones por actividad, suministros/compras y bienes y proyectos).
- En la evaluación individual del Consejero Delegado la Comisión ha considerado particularmente los resultados financieros alcanzados en un entorno macroeconómico complejo, el avance en materia de sostenibilidad, su liderazgo en el Grupo Colonial y su relevancia a nivel institucional en el sector.

Con base en todo lo anterior, la Comisión ha considerado un nivel de pago ponderado de la totalidad de los objetivos del 125,4% del target. En consecuencia, el Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la Comisión, ha aprobado una retribución variable anual por importe de 940.500 euros (125,4% de la retribución fija y 93,8% de la retribución variable anual máxima).

Dicha retribución variable anual será abonada en metálico durante el mes de marzo de 2024.

Adicionalmente, tanto el Consejero Delegado como el Presidente no ejecutivo (dado que durante el ejercicio 2021 tenía funciones ejecutivas) han recibido cada uno en 2023 las 21.912 acciones correspondientes al diferimiento de la retribución variable anual del 2021 por un importe de 130.815 euros (precio de la acción 5,97 euros) más la cantidad equivalente en metálico de 5.259 euros correspondientes a los dividendos generados durante el periodo de diferimiento (0,24 euros/acción en 2022).

## 4. REMUNERACIÓN EN 2023

### 4.2 RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO EN 2023

#### III. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables (cont.)

##### Incentivo a largo plazo: Ciclo 2021-2023

Durante el ejercicio 2023 finalizó el ciclo 2021-2023.

Este ciclo consistió en la entrega de acciones condicionada al cumplimiento de un conjunto de objetivos y a la permanencia durante el periodo de medición de estos objetivos.

La Comisión, en su sesión del 23 de febrero de 2021, acordó las métricas, ponderaciones y escalas de logro, que determinarían el incentivo a largo plazo del Consejero Delegado en dicho periodo. La Comisión ha realizado un seguimiento del cumplimiento de estos objetivos a lo largo del periodo y, una vez finalizado el ejercicio y cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión, ha llevado a cabo un proceso de evaluación de su cumplimiento, en el que ha contado con el soporte del equipo directivo. En esta evaluación la Comisión también ha considerado los efectos económicos positivos o negativos derivados de eventos extraordinarios que pudieran introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y los riesgos asociados.

El Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la Comisión, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago del incentivo a largo plazo para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Compañía y la experiencia para los accionistas.

Para determinar el cumplimiento de los objetivos y calcular el número concreto de acciones a entregar por estos conceptos, se ha utilizado la escala de logro definida al inicio del ciclo para cada objetivo, que incluye: (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 (200% en el caso del retorno total para el accionista).

La siguiente tabla detalla las métricas, sus ponderaciones y el nivel de consecución y pago, tras la evaluación realizada por la Comisión, para determinar la cuantía del incentivo a largo plazo a abonar:

Ciclo	Peso	Métricas	Nivel de cumplimiento	Nivel de pago	Nivel de pago ponderado
2021-2023	50%	Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo respecto a un grupo de comparación*, y ajustado (al alza o a la baja) por el RTA absoluto	0%	0%	0%
	30%	Net tangible assets (NTA)/acción a 31 de diciembre de 2023	85,8%	0%	0%
	10%	Beneficio ajustado por acción en el ejercicio 2023	106%	115,1%	11,5%
	10%	Gestión del pipeline: variación en el valor de tasación de los activos incluidos en el pipeline desde el inicio al final del ciclo, teniendo en cuenta el capex incurrido durante el periodo 2021-2023	110,6%	121,3%	12,1%
<b>Nivel de pago ponderado final (como % del target)</b>					<b>23,6%</b>

\* Grupo de comparación: Gecina, Merlin Properties, Covivio, Icade, Vitura, British Land, Landsec, Great Portland Estates, Aroundtown, Alstria y Prime Swiss Property.

Para proponer el nivel de cumplimiento alcanzado y el importe del incentivo a largo plazo, la Comisión ha considerado las siguientes cuestiones:

- El RTA absoluto 2021-2023 ascendió a -14,73%, por debajo del umbral mínimo establecido en la escala de logro para recibir incentivo. El RTA relativo de Colonial se situó en un 101,49% del RTA promedio ponderado del grupo de comparación. Al combinarse estas métricas de forma multiplicativa, el incentivo devengado por este concepto es cero.
- El NTA/acción a 31 de diciembre de 2023 ascendió a 9,95 euros.
- El beneficio neto ajustado ha alcanzado 31,95 cts. euros por acción.
- Gestión del pipeline: el pipeline de proyectos está prácticamente entregado y pre-alquilado. De los 9 activos, 7 se han entregado completamente y están pre-alquilados, lo que supone un *yield-on-cost* del 6-7%. A cierre de 2023, solo queda disponible un activo, cuya comercialización se inició a finales de 2022.

Con base en todo lo anterior, la Comisión ha considerado un nivel de pago ponderado de la totalidad de los objetivos del 23,6% del target. En consecuencia, el Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la Comisión, ha aprobado un incentivo a largo plazo por el ciclo 2021-2023 de 43.392 acciones (equivalentes a un 15,8% del incentivo máximo).

De acuerdo con lo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021, este número de acciones se incrementa en un número de acciones equivalente al importe de los dividendos por acción distribuidos por Colonial a sus accionistas durante el periodo de devengo del ciclo. A estos efectos, se ha tomado 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.

Como resultado, el número total de acciones devengadas por el Consejero Delegado asciende a 48.390 acciones. Estas acciones, considerando un precio de la acción de 5,77 euros, tienen un valor final de 279.210 euros, -88% respecto al valor inicial de concesión. Este resultado pone de manifiesto la flexibilidad de la retribución variable y el alineamiento entre la experiencia de los accionistas y la retribución del Consejero Delegado.

El Consejero Ejecutivo está obligado a retener las acciones, netas de impuestos, durante, al menos, un año posterior a su entrega, sin perjuicio del requisito de tenencia permanente de 2 anualidades de su retribución fija.

## 4. REMUNERACIÓN EN 2023

### 4.3 RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES EN 2023

La retribución global de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones ascendió a 2.367 miles de euros en 2023, que está significativamente por debajo de la retribución anual total máxima de 2,5 millones de euros, establecida en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2021-2023 para el conjunto de Consejeros/as en su condición de tales.

Las cuantías y conceptos para el ejercicio 2023, se indican a continuación:

Retribución Fija	Vocal	Presidente	Dietas de asistencia	Vocal	Presidente
Consejo de Administración	50.000€	500.000€	Consejo de Administración	5.000€	7.500€
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	25.000€	50.000€	Comisión Ejecutiva	3.000€	--
Comisión de Auditoría y Control	25.000€	50.000€	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	3.000€	4.800€
			Comisión de Auditoría y Control	3.000€	4.800€
			Comisión de Sostenibilidad	3.000€	4.800€

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad en el ejercicio 2023, en miles de euros, individualizadas por Consejero, son las siguientes.

Nombre	Cargo	Categoría	Comisiones del Consejo				Periodo	Remuneración (miles de €)
			CE	CNyR	CAC	CS		
D. Juan José Brugera Clavero	Presidente	Otro externo	P				01/01/2023 – 31/12/2023	633
D. Pedro Viñolas Serra	Consejero Delegado y Vicepresidente	Ejecutivo	V				01/01/2023 – 31/12/2023	--
D. Sheik Ali Jassim M.J.Al.Thani	Consejero	Dominical					01/01/2023 – 31/12/2023	105
D. Giuliano Rotondo	Consejero	Dominical	V				18/10/2023 – 31/12/2023	25
D. Juan Carlos García Cañizares	Consejero	Dominical	V	V			01/01/2023 – 31/12/2023	164
D. Carlos Fernández González	Consejero	Dominical	V				01/01/2023 – 31/12/2023	105
Dña. Silvia Alonso-Castrillo Allain	Consejero	Independiente		V		P	01/01/2023 – 31/12/2023	185
D. Luis Maluquer Trepas	Consejero	Independiente	V	V	V	V	01/01/2023 – 31/12/2023	233
Dña. Ana Lucrecia Bolado Valle	Consejero	Independiente		P	V	V	01/01/2023 – 31/12/2023	277
Dña. Ana Cristina Peralta Moreno	Consejero	Independiente			P	V	01/01/2023 – 31/12/2023	210
Dña. Begoña Orgambide García	Consejero	Dominical			V <sup>1</sup>		01/01/2023 – 31/12/2023	160
Dña. Miriam González Amézqueta	Consejero	Independiente			V <sup>2</sup>		15/06/2023 – 31/12/2023	82
D. Manuel Puig Rocha	Consejero	Dominical					15/06/2023 – 31/12/2023	47
D. Adnane Mousannif	Consejero	Dominical	V	V		V	01/01/2023 – 18/10/2023	141
							<b>Remuneración total</b>	<b>2.367</b>

Notas:

- CAC: Comité de Auditoría y Control
- CNeR: Comisión de Nombramiento y Retribuciones
- CE: Comisión Ejecutiva
- CS: Comisión Sostenibilidad
- P: Presidente
- V: Vocal

<sup>1</sup>Dña. Begoña Orgambide García es miembro de la Comisión de Auditoría y Control desde el 23 de enero de 2023.

<sup>2</sup>Dña. Miriam González Amézqueta es miembro de la Comisión de Auditoría y Control desde el 11 de julio de 2023.

El Presidente no ejecutivo (dado que durante el ejercicio 2021 tenía funciones ejecutivas) ha recibido en 2023 las 21.912 acciones correspondientes al diferimiento de la retribución variable anual del 2021 por un importe de 130.815 euros (precio de la acción 5,97 euros) más la cantidad equivalente en metálico de 5.259 euros correspondientes a los dividendos generados durante el periodo de diferimiento. No existe ninguna retribución suplementaria devengada a favor de los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni concepto retributivo adicional a los explicados en los anteriores apartados.

## 5. COHERENCIA CON LA ESTRATEGIA, LOS INTERESES Y LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA

A continuación, se detallan las características de la Política de Remuneraciones que garantizan la coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía

- La retribución total del Consejero Ejecutivo se compone principalmente de los siguientes elementos retributivos: elementos fijos, retribución variable anual, incentivo a largo plazo. Para el Consejero Ejecutivo, este elemento a largo plazo tiene un peso no inferior al 48% de la remuneración total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar.
- Este incentivo a largo plazo se inscribe en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tienen en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía. Esta retribución se concede y se abona en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los Directivos estén alineados con los de los accionistas. Además, se estructura en ciclos solapados que, como norma general, se encadenan de manera indefinida manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones.
- Existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. El sistema de retribución variable del Consejero Ejecutivo es plenamente flexible y permite que pueda no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.
- Las métricas establecidas tanto en la retribución variable anual como en la retribución variable a largo plazo se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos financieros y no financieros, que reflejan las prioridades estratégicas de la Compañía en cada momento.
- Las acciones entregadas al Consejero Ejecutivo están sujetas a un periodo de mantenimiento de un año, sin perjuicio del requisito de tenencia permanente de 2 anualidades de su retribución fija.
- No existen remuneraciones variables garantizadas.

Adicionalmente, la Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos. La Comisión revisa periódicamente las prácticas en materia de recursos humanos y retribución con la finalidad de realizar las propuestas que proceden en el mejor interés de la Sociedad al Consejo de Administración, entre las que se incluyen las siguientes:

- La forma en que se integran los riesgos, los controles y las consideraciones de conducta en las prácticas fundamentales de recursos humanos, incluidos la evaluación del desempeño, la retribución, las promociones y la planificación de la sucesión.
- Las medidas para mitigar la asunción de riesgos inapropiada:
  - Límites a la retribución variable.
  - Posible diferimiento del pago de la parte de la retribución variable anual que excede del incentivo *target*.
  - Múltiples métricas, algunas de las cuales pueden ser ajustadas de acuerdo a diferentes riesgos.
  - Periodos de devengo plurianuales.
  - Requisitos de retención y de tenencia permanente de acciones.
  - Cláusulas *malus* y *clawback*.
  - Prohibición de cobertura, pignoración, ventas al descubierto o contratos de derivados sobre el valor de las acciones recibidas durante el periodo de retención.
- Actualizaciones sobre desarrollos normativos que han tenido impacto o pueden tenerlo sobre las prácticas de recursos humanos en el futuro.
- La Comisión se coordina con otras comisiones para garantizar que las políticas y prácticas de remuneración de Colonial logran un equilibrio adecuado entre recompensar adecuadamente los resultados y gestionar los riesgos asociados a la remuneración.

Asimismo, se proporciona a la Comisión información de seguimiento sobre los resultados y un resumen de los riesgos, los controles y las evaluaciones de conducta.

Las medidas específicas para identificar y gestionar cualquier conflicto de intereses potencial están establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración. Dichas medidas también determinan el código de conducta aplicable a los miembros del Consejo de Administración.

En cuanto a la relación de la remuneración del Consejero Delegado con la de resto de los empleados existe un claro alineamiento entre las estructuras retributivas de los directivos, incluido el Consejero Delegado, y las del resto de empleados, en la forma en que se siguen los principios retributivos, así como en la mecánica del proceso de revisión salarial y el diseño de los incentivos, que son ampliamente consistentes en toda la organización.

El enfoque retributivo para el Consejero Delegado es coherente con el paquete retributivo de los miembros del Comité de Dirección y otros directivos. En general, una proporción mucho mayor de la retribución total del Consejero Ejecutivo está vinculada a los resultados de la Compañía, en comparación con el resto de los empleados, por lo que la retribución aumentará o disminuirá de acuerdo con los resultados del negocio y así se alinean los intereses del Consejero Delegado con los de los accionistas y otros grupos de interés de Colonial.

El tipo de métricas a las que está vinculada la retribución variable anual y los incentivos a largo plazo están alineadas para el equipo directivo y el resto de los empleados.



## 6. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SUS CONDICIONES

### 6.1 COMPOSICIÓN Y EXPERIENCIA DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN

A 31 de diciembre de 2023 y a fecha de aprobación de este Informe por el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está integrada por 4 miembros, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, que prevé que la Comisión habrá de estar integrada por un mínimo de 3 y un máximo de 8 Consejeros.

Todos los miembros de la Comisión son Consejeros no ejecutivos, siendo tres de ellos independientes y uno dominical. La Comisión está presidida por una Consejera independiente, Dña. Ana Bolado Valle, cumpliendo de esta manera con lo dispuesto en el artículo 33 de los Estatutos Sociales y del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

La experiencia de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad es la siguiente:

Nombre	Categoría	Cargo	Experiencia
<b>Dña. Ana Lucrecia Bolado Valle</b>	Independiente	Presidenta	Licenciada en Farmacia por la Universidad Complutense de Madrid y Master of Business Administration (MBA) en IE Business School. A lo largo de su trayectoria profesional, Dña. Ana Bolado Valle ha ocupado diversos cargos directivos en el Grupo Santander (1986-2017), dirigiendo importantes áreas de negocio tanto mayorista como minorista, proyectos de transformación digital y áreas claves para el Grupo como la Dirección Corporativa de Recursos Humanos entre 2005 y 2010. También ha sido Consejera de Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A. y de Unicaja Banco, S.A. En la actualidad, Dña. Ana Bolado Valle es Consejera dominical en Metrovacesa, S.A., nombrada a propuesta de Banco Santander, S.A., Caceis Group y Caceis Bank. En relación con esta última entidad, Dña. Ana Bolado es vocal en las siguientes Comisiones: Estrategia, Auditoría, Riesgos y Cumplimiento y Nombramientos y Retribuciones. Asimismo, es Senior Advisor en Fellow Funders, plataforma de financiación participativa (equity crowdfunding) para apoyar la financiación de startups y pymes, así como miembro del Instituto de Consejeros y Administradores (ICA) y de Women Corporate Directors.
<b>D. Luis Maluquer Trepas</b>	Independiente	Vocal	Licenciado en Derecho por la Universidad de Barcelona y Diplomado en Instituciones Internacionales por la Université de Genève. A lo largo de su vida profesional, a través de su despacho profesional, ha asesorado a diversas entidades nacionales e internacionales, prestando sus servicios en el ámbito especializado de derecho bancario, financiero e inmobiliario. Asimismo, cuenta con experiencia docente en derecho bancario y financiero en diversas instituciones como Cambra de Comerç de Barcelona y se desempeñó como Consejero de la Association Européenne pour le Droit Bancaire et Financier (AEDBF Paris). Es socio fundador del Despacho Maluquer Advocats, SCP y Consejero y secretario de diversas entidades, entre las que se encuentra Société Foncière Lyonnaise de la que ha sido Consejero hasta abril de 2022. Ha sido Presidente de la Cámara Argentina de Comercio en España hasta 2019, de la que es actualmente miembro de la Junta de Gobierno.
<b>Dña. Silvia Alonso-Castrillo Allain</b>	Independiente	Vocal	Licenciada en ciencias políticas por la Universidad Sciences Po (París), Máster y Doctorada en estudios españoles y latinoamericanos por la universidad de la Sorbona (París). Accedió por oposición a la enseñanza pública de estudios hispánicos en Francia. Se ha dedicado a la enseñanza y a la investigación durante 25 años (1984-2009) en varias instituciones académicas francesas: Universidad de Toulouse, Sciences Po y la Escuela de Negocios ESSEC. Autora de varios libros sobre historia y política española contemporánea. La Sra. Alonso-Castrillo trabajó para la embajada de Francia en Singapur como consejera de ciencia y cultura, antes de ser nombrada directora regional de INSEAD. Supervisó el desarrollo de dos campus en Singapur: el Liceo Francés e INSEAD (1996-1999). A su regreso a Europa en el año 2000, trabajó durante 15 años con ESSEC, gestionando el desarrollo internacional y la recaudación de fondos para la escuela de negocios, que también abrió un campus en Singapur. En 2007, fundó en Madrid la consultora Sociedad de Estudios Hispano Franceses, S.L., firma que ha estado liderando hasta 2019 y de la cual es socia única y apoderada a la fecha actual. Desde 2013, la Sra. Alonso Castrillo dirige la finca familiar en el Valle del Loira (Francia). Ha formado parte de la Junta del College de Bernardins (París) y del Comité Ejecutivo de la Fondation pour les Sciences Sociales (París). Ha sido consejera de SFL de 2017 a enero de 2019 y de Koiki Home S.L. de 2017 a febrero de 2023.
<b>D. Juan Carlos García Cañizares</b>	Dominical	Vocal	Ingeniero Industrial. Asimismo, ha hecho programas gerenciales en IMD Suiza y cuenta con un MBA otorgado conjuntamente por New York University Stern School of Business, London School of Economics y HEC París. Es un inversionista y anterior banquero de inversión que ha liderado fusiones, adquisiciones y financiación de adquisiciones durante más de 25 años por un valor de más de 35 mil millones de dólares. Fue Vicepresidente de Planeación de Bavaria, una de las principales compañías cerveceras de América Latina, donde fue responsable del programa internacional de adquisiciones de cervecerías por 4 mil millones de dólares y la posterior fusión con SABMiller plc por un valor de 8 mil millones de dólares, creando así la segunda mayor empresa cervecera del mundo. Posteriormente lideró, en nombre del Grupo Santo Domingo, la negociación para la conversión de su participación en SABMiller por una participación en Anheuser Busch Inbev, en el marco de la fusión de éstas, transacción que concluyó en 2016. Antes de su ingreso al Grupo Santo Domingo, fue co-fundador y Socio Principal de Estrategias Corporativas, una firma de banca de inversión en América Latina. Actualmente ostenta el cargo de Managing Director de Quadrant Capital Advisors, Inc. en Nueva York (firma de inversiones del Grupo Santo Domingo con sede en Nueva York). Es responsable del Grupo de Inversiones Estratégicas de Quadrant Capital, incluyendo inversiones en AB InBev y un portafolio de inversiones minoritarias públicas y privadas principalmente en el sector del consumo en Estados Unidos y Europa. Es miembro de distintos consejos de administración, entre ellos, Bevco Lux S.A.R.L. en Luxemburgo, Bavaria, S.A. y Valorem, S.A. en Colombia y del Consejo Asesor del Centro Internacional de Finanzas de la Escuela de Administración de la Universidad de Yale en Estados Unidos.

## 6. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SUS CONDICIONES

### 6.2 NÚMERO DE REUNIONES Y ASISTENCIA

Durante el ejercicio 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Colonial se ha reunido en 12 ocasiones.

En la siguiente tabla se recoge el porcentaje de asistencia de sus miembros durante el ejercicio 2023. Los resultados que se muestran a continuación ponen de manifiesto el compromiso asumido por cada uno de sus miembros, en la medida en que todos ellos han asistido de forma presencial al 100% de las reuniones de la Comisión.

Dietas de asistencia	Asistencia
Dña. Ana Lucrecia Bolado Valle	100%
D. Luis Maluquer Trepal	100%
Dña. Silvia Alonso-Castrillo Allain	100%
D. Juan Carlos García Cañizares	100%
D. Adnane Mousannif*	100%

\*Cesó en su cargo el 18 de octubre de 2023.

### 6.3 PRINCIPALES ACTIVIDADES EN MATERIA DE REMUNERACIONES REALIZADAS POR LA COMISIÓN

Durante el ejercicio 2023 y hasta la fecha de aprobación del presente Informe, las actuaciones más relevantes realizadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Colonial en materia de remuneraciones han sido las siguientes:

Actividades	T1 2023	T2 2023	T3 2023	T4 2023	T1 2024
Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a la retribución variable anual 2022 y propuesta del nivel de pago	✓				
Seguimiento del cumplimiento de objetivos de los ciclos 2021-2023 y 2022-2024 del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021	✓		✓		
Propuesta de las métricas, ponderaciones y objetivos de retribución variable anual del Consejero Delegado y del equipo directivo para el ejercicio 2023	✓				
Propuesta del número máximo de acciones y de las métricas, ponderaciones y objetivos del ciclo 2023-2025 del Plan de Incentivo a Largo Plazo, aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021	✓				
Propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2022 para su elevación al Consejo de Administración para aprobación y posterior sometimiento a la Junta General de Colonial a celebrar en 2023 (voto consultivo)	✓				
Propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, para su elevación al Consejo de Administración para aprobación y posterior sometimiento a la Junta General de Colonial a celebrar en 2023	✓	✓			
Seguimiento y análisis de los resultados de la Junta General en relación con las remuneraciones			✓		
Análisis de la propuesta de diseño del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo para su elevación al Consejo de Administración para aprobación y posterior sometimiento a la Junta General de Colonial a celebrar en 2024			✓	✓	✓
Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a la retribución variable anual 2023 y propuesta del nivel de pago					✓
Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados al ciclo 2021-2023 del Plan Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021 y propuesta del nivel de pago					✓
Propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023 para su elevación al Consejo de Administración para aprobación y posterior sometimiento a la Junta General de Colonial a celebrar en 2024 (voto consultivo)				✓	✓

## 6. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SUS CONDICIONES

### 6.4 PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS INVOLUCRADOS

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

A fecha de presentación de este Informe Anual sobre Remuneraciones el único Consejero Ejecutivo es el Consejero Delegado.

	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Consejo de Administración	Junta General de Accionistas
	Propone al Consejo la Política.	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.
<b>Determinación de la Política y sus elementos retributivos</b>	Propone al Consejo el importe anual máximo a satisfacer a los Consejeros en su condición de tales y la remuneración de cada Consejero.	Propone a la Junta General el importe anual máximo a satisfacer a los Consejeros en su condición de tales. Determina la remuneración de cada Consejero.	Aprueba el importe anual máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales.
	Propone al Consejo la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de su contrato.	Fija la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de su contrato.	Aprueba los sistemas de remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.
<b>Aplicación de la Política</b>	Propone la cuantía de la retribución fija anual para el Consejero Ejecutivo 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.	
<b>Revisión de la Política</b>	Comprueba la observancia de la Política y revisa periódicamente su aplicación. Garantiza que la remuneración individual sea proporcionada.		
<b>Transparencia de la Política</b>	Vela por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la memoria anual de la 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.

### 6.5 ASESORES EXTERNOS QUE HAN PARTICIPADO EN LA ELABORACIÓN DEL MISMO Y OTROS ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA QUE INTERVIENEN EN EL DISEÑO Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

El Reglamento del Consejo de Administración prevé que los Consejeros y los miembros pertenecientes a sus Comisiones, para el mejor cumplimiento de sus funciones, puedan solicitar asesoramiento externo en las materias que consideren necesarias. En este sentido, la Comisión ha contado con el asesoramiento de WTW para el diseño de la nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios 2024, 2025 y 2026 y la elaboración de este Informe.

## ANEXO I – DETALLE DE LOS PLANES DE INCENTIVO A LARGO PLAZO EN CURSO

Este Anexo I recoge el detalle del segundo Ciclo 2022-2024 y tercer Ciclo 2023-2025, en curso, del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2021.

### Incentivo a largo plazo: Ciclo 2022-2024

<b>Descripción</b>	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.											
<b>Duración del plan</b>	1 enero de 2022 a 31 de diciembre de 2024.											
<b>Número máximo de acciones</b>	279.156 acciones.	El número de acciones que finalmente devengue el Consejero Delegado en función del cumplimiento de los objetivos a los que está vinculado el ciclo 2022-2024 se podrá incrementar en un número de acciones equivalente al importe de los dividendos por acción distribuidos por Colonial a sus accionistas durante 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.										
<b>Métricas</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Peso</th> <th>Métricas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>50%</td> <td>Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo respecto a un grupo de comparación ★, y ajustado (al alza o a la baja) por el RTA absoluto.</td> </tr> <tr> <td>30%</td> <td><i>Net tangible assets</i> (NTA)/acción a 31 de diciembre de 2024.</td> </tr> <tr> <td>10%</td> <td>Gestión del pipeline: variación en el valor de tasación de los activos incluidos en el pipeline desde el inicio al final del ciclo, teniendo en cuenta el capex incurrido durante el periodo 2022-2024.</td> </tr> <tr> <td>10%</td> <td>Beneficio ajustado por acción en el ejercicio 2024.</td> </tr> </tbody> </table>	Peso	Métricas	50%	Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo respecto a un grupo de comparación ★, y ajustado (al alza o a la baja) por el RTA absoluto.	30%	<i>Net tangible assets</i> (NTA)/acción a 31 de diciembre de 2024.	10%	Gestión del pipeline: variación en el valor de tasación de los activos incluidos en el pipeline desde el inicio al final del ciclo, teniendo en cuenta el capex incurrido durante el periodo 2022-2024.	10%	Beneficio ajustado por acción en el ejercicio 2024.	<p>★ Grupo de comparación: Gecina, Merlin Properties, Covivio, Icade, Vitura, British Land, Landsec, Great Portland Estates, Aroundtown, Alstria y Prime Swiss Property.</p>
Peso	Métricas											
50%	Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo respecto a un grupo de comparación ★, y ajustado (al alza o a la baja) por el RTA absoluto.											
30%	<i>Net tangible assets</i> (NTA)/acción a 31 de diciembre de 2024.											
10%	Gestión del pipeline: variación en el valor de tasación de los activos incluidos en el pipeline desde el inicio al final del ciclo, teniendo en cuenta el capex incurrido durante el periodo 2022-2024.											
10%	Beneficio ajustado por acción en el ejercicio 2024.											
<b>Funcionamiento</b>	<p>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 del 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.</p> <p>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.</p> <p>Por otro lado, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, tendrá la competencia de proponer la cancelación (<i>malus</i>) o recuperación (<i>clawback</i>) total o parcial de las acciones que sean objetos de entrega a los beneficiarios del Plan.</p> <p>El Consejero Delegado está obligado a retener las acciones, netas de impuestos, que, en su caso, deriven del incentivo, excepto si mantiene un número de acciones equivalentes a 2 anualidades de su retribución fija.</p> <p>Para determinar el resultado del grupo de comparación, cada compañía tiene asignada una ponderación, calculada según su grado de comparabilidad respecto a Colonial en función de su capitalización bursátil en los últimos 3 meses del 2021. 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.</p> <p>Para determinar el cumplimiento de los objetivos 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, ha acordado una escala de logro por cada objetivo que incluye (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 (200% en el caso del retorno total para el accionista).</p>											

## ANEXO I – DETALLE DE LOS PLANES DE INCENTIVO A LARGO PLAZO EN CURSO

### Incentivo a largo plazo: Ciclo 2023-2025

<b>Descripción</b>	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.
<b>Duración del plan</b>	1 enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025.
<b>Número máximo de acciones</b>	376.254 acciones. El número de acciones que finalmente devengue el Consejero Delegado en función del cumplimiento de los objetivos a los que está vinculado el ciclo 2023-2025 se podrá incrementar en un número de acciones equivalente al importe de los dividendos por acción distribuidos por Colonial a sus accionistas durante 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.

	Peso	Métricas
<b>Métricas</b>	50%	Retorno total para el accionista (RTA): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% RTA relativo respecto a un grupo de comparación <math>\star</math>, y</li> <li>• 35% RTA absoluto.</li> </ul> Ponderación máxima hasta un 200% del <i>target</i> .
	20%	<i>Net tangible assets</i> (NTA)/acción a 31 de diciembre de 2026: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% NTA relativo y</li> <li>• 10% NTA absoluto.</li> </ul>
	20%	Beneficio ajustado por acción en el periodo de medición 2024-2026.
	10%	Progreso del plan de descarbonización y reducción de emisiones.

$\star$  Grupo de comparación: Icade, Merlin Properties, Gecina, Covivio, Vitura, Aroundtown y PSP Swiss Property.

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 del 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, 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.

#### Funcionamiento

El Consejero Delegado está obligado a retener las acciones, netas de impuestos, que, en su caso, deriven del incentivo, excepto si mantiene un número de acciones equivalentes a 2 anualidades de su retribución fija.

Para determinar el resultado del grupo de comparación, cada compañía tiene asignada una ponderación, calculada según su grado de comparabilidad respecto a Colonial en función de su capitalización bursátil en los últimos 3 meses del 2022. 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.

Para determinar el cumplimiento de los objetivos 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, ha acordado una escala de logro por cada objetivo que incluye (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 (200% en el caso del retorno total para el accionista).

ANEXO II – ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE  
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES  
ANÓNIMAS COTIZADAS (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV)

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2023 ]

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	421.107.828	78,04

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	118.159.491	28,06
Votos a favor	302.948.337	71,94
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don GIULIANO ROTONDO	Consejero Dominical	Desde 18/10/2023 hasta 31/12/2023
Don ADNANE MOUSANNIF	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 18/10/2023
Don MANUEL PUIG ROCHA	Consejero Dominical	Desde 15/06/2023 hasta 31/12/2023
Doña ANA PERALTA MORENO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ANA BOLADO VALLE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña BEGOÑA ORGAMBIDE GARCÍA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MIRIAM GONZÁLEZ-AMEZQUETA LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 15/06/2023 hasta 31/12/2023
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don LUIS MALUQUER TREPAT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	550	83			5				638	3.920
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA				750	946				1.696	1.513
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	50	55							105	100
Don GIULIANO ROTONDO	10	15							25	
Don ADNANE MOUSANNIF	40	81	20						141	161
Don MANUEL PUIG ROCHA	27	20							47	
Doña ANA PERALTA MORENO	50	110	50						210	207
Doña ANA BOLADO VALLE	50	152	75						277	262
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	50	110	25						185	169
Doña BEGOÑA ORGAMBIDE GARCÍA	50	85	25						160	33
Doña MIRIAM GONZÁLEZ-AMEZQUETA LÓPEZ	27	42	13						82	
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	50	55							105	95
Don LUIS MALUQUER TREPAT	50	133	50						233	241
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	50	89	25						164	147

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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	Variable diferido ejercicio 2021	21.912	21.912			21.912	21.912	5,97	131			
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Variable diferido ejercicio 2021	21.912	21.912			21.912	21.912	5,97	131			
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Ciclo 2021-2023	275.399	275.399			43.392	43.392	5,77	250	232.007		
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Dividendo acciones ciclo 2021-2023			4.998	4.998	4.998	4.998	5,77	29			
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Ciclo 2022-2024	279.156	279.156					0,00			279.156	279.156
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Ciclo 2023-2024			376.254	376.254			0,00			376.254	376.254

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA			112	112			850	738

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Retribución en especie	66

### 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 2023	Total ejercicio 2022
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	20	12							32	38

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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
Sin datos												

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	638	131			769						769
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	1.696	410		66	2.172						2.172
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	105				105	32				32	137
Don GIULIANO ROTONDO	25				25						25
Don ADNANE MOUSANNIF	141				141						141
Don MANUEL PUIG ROCHA	47				47						47
Doña ANA PERALTA MORENO	210				210						210

## 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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña ANA BOLADO VALLE	277				277						277
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	185				185						185
Doña BEGOÑA ORGAMBIDE GARCÍA	160				160						160
Doña MIRIAM GONZÁLEZ- AMEZQUETA LÓPEZ	82				82						82
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	105				105						105
Don LUIS MALUQUER TREPAT	233				233						233
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	164				164						164
<b>TOTAL</b>	<b>4.068</b>	<b>541</b>		<b>66</b>	<b>4.675</b>	<b>32</b>				<b>32</b>	<b>4.707</b>

**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 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	2.284	35,55	1.685	-40,38	2.826	17,26	2.410	-21,34	3.064
<b>Consejeros externos</b>									
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	164	11,56	147	-3,29	152	-8,98	167	32,54	126
Don ADNANE MOUSANNIF	141	-12,42	161	-9,04	177	5,99	167	22,79	136
Don GIULIANO ROTONDO	25	-	0	-	0	-	0	-	0
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	105	10,53	95	-13,64	110	0,00	110	26,44	87
Doña BEGOÑA ORGAMBIDE GARCÍA	160	384,85	33	-	0	-	0	-	0
Don MANUEL PUIG ROCHA	47	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ANA PERALTA MORENO	210	1,45	207	-5,91	220	17,65	187	192,19	64
Doña ANA BOLADO VALLE	277	5,73	262	18,55	221	16,32	190	175,36	69
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	185	9,47	169	-6,63	181	29,29	140	70,73	82
Doña MIRIAM GONZÁLEZ-AMEZQUETA LÓPEZ	82	-	0	-	0	-	0	-	0

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Don LUIS MALUQUER TREPAT	233	-8,63	255	-27,97	354	15,31	307	37,67	223
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	769	-83,82	4.754	78,12	2.669	31,67	2.027	-6,93	2.178
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL- THANI	137	-0,72	138	-8,61	151	-5,03	159	33,61	119
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	-1.215.255	-	41.992	-92,55	563.374	769,31	64.807	-93,61	1.014.782
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	93	6,90	87	-23,68	114	22,58	93	5,68	88

**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:

[ 29/02/2024 ]

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

- Si  
 No