

2024

INFORME ANUAL SOBRE
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS



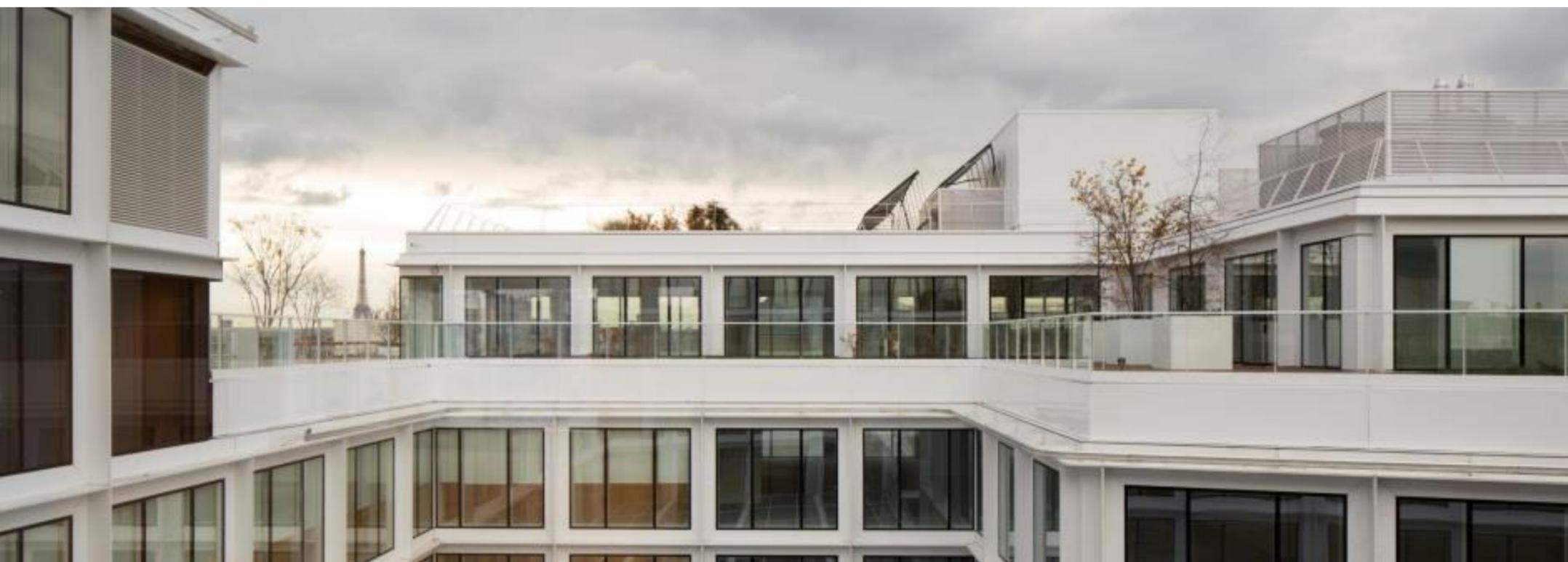
INTRODUCCIÓN

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”) que se aplicará en el ejercicio en curso **2025** y la **aplicada** en el ejercicio cerrado **2024**, aprobada por la Junta General de Accionistas de 15 de junio de 2023.

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 27 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “Comisión de Nombramientos y Retribuciones” o la “Comisión”, o la “CNR”, indistintamente) y de conformidad con la normativa aplicable, el presente Informe correspondiente al ejercicio 2024. 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 2025	5
4 REMUNERACIÓN EN 2024	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 Y 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 2024.

Este Informe incluye la Política de Remuneraciones de los Consejeros en el ejercicio en curso 2025 (la "Política" o la "Política de Remuneraciones"), y la aplicada en el ejercicio cerrado 2024.

Junta General de Accionistas de 2024

La Junta General de Accionistas de 2024 aprobó el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2023 (voto consultivo) y el Plan de Incentivo a Largo Plazo con un 90,50% y 93,93% de votos a favor, respectivamente.

En 2024, Colonial, como parte del **proceso habitual de consulta con proxy advisors y accionistas institucionales**, mantuvo varios contactos y reuniones con el objetivo de escuchar activamente y conocer sus comentarios y sugerencias sobre el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y el Plan de Incentivo a Largo Plazo. En este proceso, las principales recomendaciones identificadas fueron:

- Continuar avanzando en el grado de transparencia sobre los niveles de consecución y de pago de la retribución variable para reforzar que Colonial aplica el principio *pay for performance*.
- Revisar el nivel de cumplimiento correspondiente al pago mínimo del incentivo a largo plazo en relación con la métrica de retorno total para el accionista (RTA) relativo.

Como resultado, la Comisión, en su sesión del 24 de febrero de 2025, acordó:

- En relación con la retribución variable anual, introducir un objetivo relacionado con la implantación de la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad ("CSRD").
- Respecto al ciclo 2025-2027 del plan de incentivo a largo plazo, adecuar la escala del retorno total para el accionista relativo, de tal forma que para abonar el incentivo mínimo en el ciclo 2025-2027 el RTA de Colonial debe alcanzar, al menos, el RTA medio ponderado de las 7 compañías comparables.
- Sobre este Informe, continuar mejorando la justificación del cumplimiento de objetivos a los que está vinculada la retribución variable anual y a largo plazo.
- En relación con la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, se ha adecuado la remuneración de la Comisión de Sostenibilidad a su nivel de actividad. En concreto, además de las dietas ya establecidas, se ha determinado una remuneración fija, en línea con la de las demás comisiones.

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 2024 por el Consejero Delegado

En 2024 Colonial ha registrado un incremento del beneficio neto por acción recurrente del +3,2%, superando el objetivo de 30-32 €cts. y consolida una tasa de crecimiento anual compuesto en los últimos 3 años del 10%. Este excelente resultado se explica por un fuerte crecimiento interanual de los ingresos, impulsados por el crecimiento de las rentas, particularmente de la cartera de París, y la entrega de proyectos, que ha compensado el impacto de las desinversiones. Las ventas de activos en los últimos tres ejercicios se han realizado con una prima del +16% sobre su valor de tasación.

Enlaces a las Políticas de Remuneraciones:

- 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

La ampliación de capital por valor de 622 millones de euros, con prima sobre cotización, ha permitido incorporar un accionista de referencia a largo plazo, el lanzamiento del proyecto Alpha X (nueva cartera de proyectos, bien diversificada, formada por 4 activos que serán objeto de una regeneración urbana) y mejorar los niveles de liquidez, vencimiento medio de la deuda en años y el coste *spot*.

En materia de sostenibilidad, Colonial mantiene sus niveles de excelencia con el rating de GRESB 2024 en nivel "5-Star" por quinto año consecutivo, el rating 'A' en CDP por cuarto año consecutivo y mejora en Sustainalytics ESG Risk rating, posicionándose como líder en el Ibex-35.

El retorno total para el accionista (RTA) de Colonial en 2024 ha sido del -17,2%.

Con base en los resultados anteriores:

- La **retribución variable anual** del Consejero Delegado generada en ejercicio 2024 asciende a 1.057.373 euros, equivalente a un 132,2% de su retribución fija y **98,8% de la retribución variable anual máxima**. Este resultado considera una evaluación del desempeño individual del Consejero Delegado de 112,5% del target. Bajo su liderazgo, la Compañía ha logrado un desempeño financiero, operativo y en sostenibilidad sobresaliente en 2024, reflejado en mejoras significativas en los indicadores clave de desempeño y un sólido crecimiento. Asimismo, el aumento de capital suscrito por CriteriaCaixa y sus sociedades dependientes ha fortalecido la estabilidad financiera y acelerado los planes de crecimiento, mientras que la rotación de activos ha generado beneficios adicionales. Además, cabe destacar la habilidad del Consejero Delegado para situaciones complejas en materia de negocio y personas, y alinear todos los aspectos con los objetivos corporativos.
- El importe equivalente a la retribución variable anual **target** (800.000 euros) se abona en **metálico** en **2025**. El exceso se **difiere** en acciones (48.197 acciones) y su entrega efectiva se realizará en **2026**, sujeta a la permanencia del Consejero Delegado en el Grupo Colonial.
- El incentivo devengado por el Consejero Delegado en 2024 correspondiente al primer **ciclo 2022-2024 del Plan de Incentivo a Largo Plazo** asciende a 28.958 acciones (incluyendo las acciones correspondientes a los dividendos equivalentes), equivalente a un **9,1% 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 2025

- En 2023, de cara a proponer la Política de Remuneraciones para el periodo 2024-2026, la CNR de Colonial realizó un análisis en profundidad de todos los elementos retributivos del Consejero Delegado, así como de los Consejeros en su condición de tales.
- En 2024 y 2025, se ha revisado que esta Política sigue cumpliendo con las recomendaciones de los principales accionistas, *proxy advisors* y prácticas del sector inmobiliario europeo. Con base en esto, el enfoque para la retribución establecida en 2025 y la devengada en 2024 es continuista con respecto a la del año anterior y sin excepciones respecto a la Política de Remuneraciones 2024-2026 en vigor.

Deseo concluir agradeciendo a los miembros de la Comisión por su dedicación y contribución. En concreto, me gustaría mencionar a D. Luis Maluquer Trepas y D. Juan Carlos García Cañizares, miembros de la Comisión hasta el 9 de mayo y el 11 de septiembre de 2024, respectivamente, y dar la bienvenida a Dña. Ana Cristina Peralta Moreno y Dña. Elena Salgado Méndez. Por último, quiero agradecer las recomendaciones y sugerencias recibidas de nuestros accionistas y *proxy advisors* en nuestro continuo proceso de consulta, así como el compromiso y apoyo de quienes han colaborado con esta Comisión.

Fdo.: Ana Bolado Valle

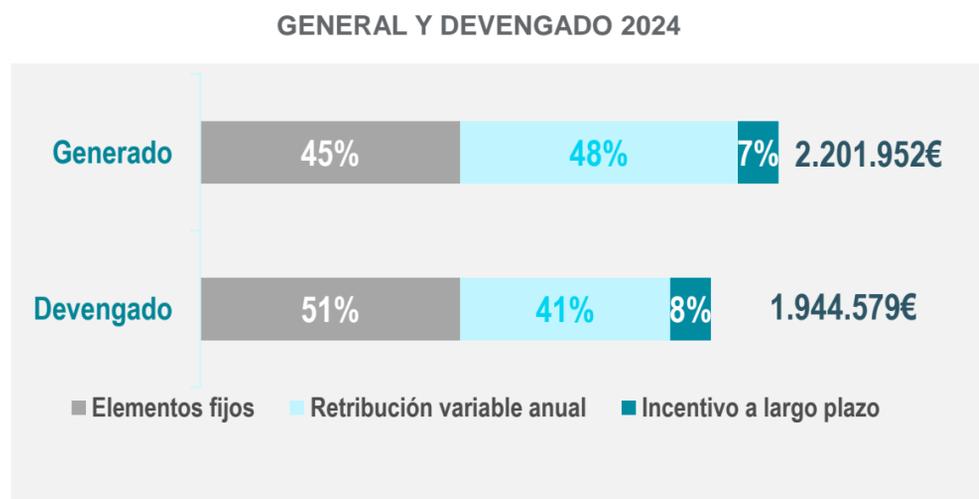
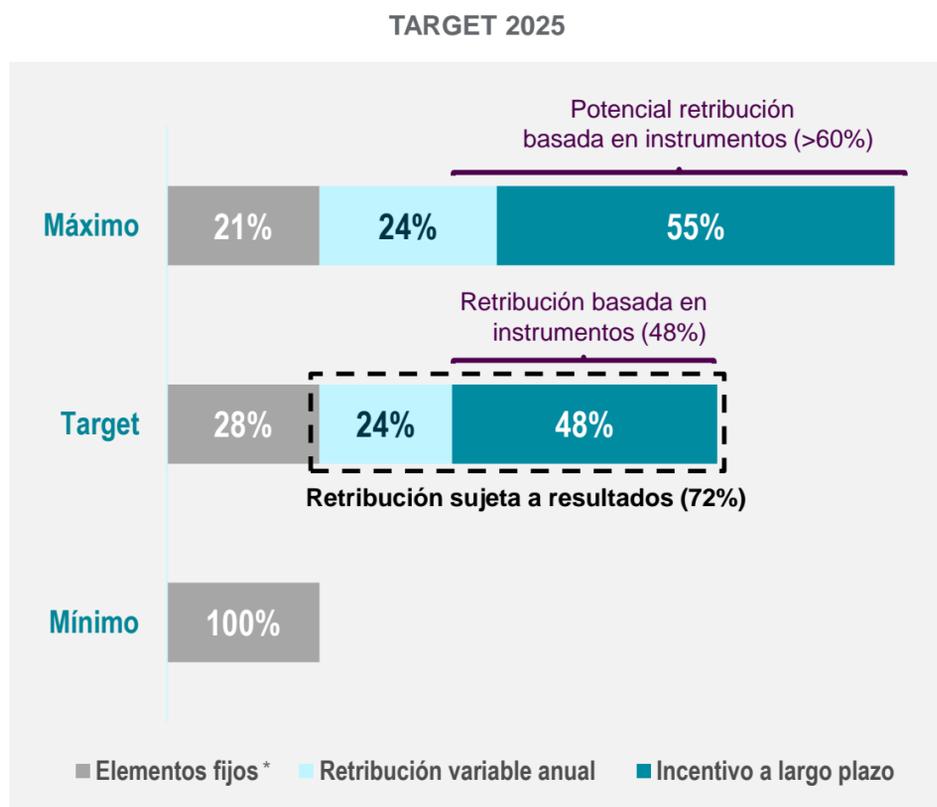
2. RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN

2.1 CARACTERÍSTICAS DE LA REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO:

	2025	TARGET	Cambios respecto a 2024	DEVENGADO 2024
Elementos fijos				
Retribución fija	800.000€.			800.000€.
Plan de previsión social	15% de la retribución fija.		Sin cambios.	120.000€.
Retribución en especie	Importe máximo: 90.000€.			69.943€.
Retribución variable anual				
	<p>Oportunidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Incentivo <i>target</i> anual: 100% de la retribución fija. 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). <p>Métricas 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> 80% Económico-financieros y de creación de valor para el accionista: <ul style="list-style-type: none"> 30% Ingresos por rentas netas. 35% Beneficio por acción ajustado. 15% <i>Loan to value</i> (LTV). 20% No financieros: <ul style="list-style-type: none"> 10% Objetivos en materia de ESG: (i) implantación de la CSRD; (ii) mantener la excelencia en la clasificación (3/3) de los índices GRESB, CDP y Sustainalytics Risk <i>rating</i>; (iii) cumplir los objetivos del plan de descarbonización y reducción de emisiones. 10% Evaluación del rendimiento individual, centrado en iniciativas estratégicas. <p>Posible diferimiento del pago de la parte de la retribución variable anual que excede del incentivo <i>target</i>.</p>		Oportunidad: Sin cambios.	<p>Nivel de pago: 1.057.373€ (132,2% de la retribución fija y 98,8% de la retribución variable anual máxima).</p> <p>Del importe total, 800.000 euros (equivalente a la retribución variable anual <i>target</i>) se abona en metálico en 2025. El exceso se difiere en acciones (48.197 acciones calculadas a un precio de 5,34€*) y su entrega efectiva se realizará en 2026, sujeta a la permanencia del Consejero Delegado en el Grupo Colonial.</p> <p>El Consejero Delegado tendrá derecho a recibir en la misma fecha de entrega de las acciones diferidas una cantidad equivalente en metálico a los dividendos que se generen sobre las acciones diferidas durante el periodo de diferimiento.</p> <p>Detalle en la página 14</p> <p>* Precio medio ponderado de las 20 sesiones posteriores al 15 de enero de 2025 (inclusive).</p>
Plan de incentivo a largo plazo				
	<p>Oportunidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Incentivo <i>target</i>: 200% de la retribución fija. 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). <p>Métricas ILP 2025-2027:</p> <ul style="list-style-type: none"> 45% Retorno total para el accionista (RTA): 30% RTA absoluto y 15% RTA relativo respecto a un grupo de comparación (7 compañías del sector). 25% <i>Net tangible assets</i> (NTA)/acción: 12,5% NTA absoluto y 12,5% NTA relativo. 20% Beneficio acumulado por acción. 10% Progreso del plan de descarbonización y reducción de emisiones. <p>Instrumentos: 100% acciones.</p> <p>Periodo de medición de objetivos: 3 años.</p> <p>Periodo de retención de las acciones: 1 año.</p>		Oportunidad: Sin cambios.	<p>Nivel de pago: 28.958 acciones, incluyendo las acciones correspondientes a los dividendos equivalentes (9,1% del incentivo máximo). Esto es equivalente a 154.636€ (6,9% del valor máximo de concesión al inicio del ILP 2022-2024, calculado a un precio de 5,34€*)</p> <p>Detalle en la página 15</p> <p>* Precio medio ponderado de las 20 sesiones posteriores al 15 de enero de 2025 (inclusive).</p>
Tenencia permanencia de acciones				
	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 y el plan de previsión social. Además, el Consejero Delegado puede percibir otros beneficios (retribución en especie) por un importe máximo de 90.000 euros.

- Los elementos fijos incluyen la retribución fija (800.000 euros), la contribución al plan de previsión social (120.000 euros) y el importe de la retribución en especie (69.943 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 II 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 2024 incluida en la tabla C.1.c) del Anexo II Estadístico asciende a 1.824.579 euros.
- La retribución variable anual incluye el importe devengado en metálico por los resultados de 2024 (800.000 euros), equivalente a la retribución variable anual target. El exceso generado (48.197 acciones) se difiere un año, sujeto a la permanencia del Consejero Delegado en Grupo Colonial.
- El incentivo a largo plazo incluye 28.958 acciones valoradas a 5,34 euros.

Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones del Consejero Delegado en 2025

El enfoque es continuista con el de 2024 dado que la CNR realizó un análisis en profundidad de todos los elementos retributivos tanto en su importe como en el mix retributivo de cara a la preparación de la Política de Remuneraciones 2024-2026. Las principales mejoras se han mencionado en la carta de la Presidenta de la CNR. Nos remitimos a ella para evitar reiteraciones.

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

	POLÍTICA				DEVENGADO	
	2025		Cambios respecto a 2024			2024
	Vocal	Presidente				
Retribución fija y dietas de asistencia	Retribución Fija	Dietas de asistencia	Retribución Fija	Dietas de asistencia		
	Consejo de Administración	50.000€	5.000€	500.000€	7.500€	
	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	25.000€	3.000€	50.000€	4.800€	

Se ha adecuado la remuneración de la Comisión de Sostenibilidad a su nivel de actividad, determinando una remuneración fija además de las dietas ya establecidas, en línea con la remuneración de las demás comisiones.

Remuneración total devengada en 2024 por todos los conceptos y todos los Consejeros: 2.514 miles de euros.

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.

Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales en 2025

El enfoque es continuista con el de 2024 dado que la CNR realizó un análisis en profundidad de los elementos retributivos y el límite máximo de cara a la preparación de la Política de Remuneraciones 2024-2026.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2025

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 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. Un ~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 2025

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	
Propósito	Atraer y retener al Consejero Ejecutivo del perfil requerido para alcanzar nuestros objetivos estratégicos.
Importe	800.000€ en 2025, de conformidad con la Política de Remuneraciones.
Funcionamiento	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	
Propósito	Proporcionar beneficios post-jubilación competitivos.
Importe	El importe de aportación anual correspondiente al ejercicio 2025 consistirá en un 15% de la retribución fija (120.000€).
Funcionamiento	El Consejero Ejecutivo es beneficiario de un sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento. En el caso de cese o extinción que se produzca por justa causa, no se reconocen los derechos económicos. En los demás casos de terminación, se reconocerán los derechos económicos en la fecha de cese. Adicionalmente, dicho plan de previsión social es compatible con las indemnizaciones que, en su caso, pudieran corresponder.
Otros beneficios	
Propósito	Proporcionar beneficios competitivos.
Importe	El importe consistirá en un máximo de 90.000€ en el ejercicio 2025.
Funcionamiento	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 2025

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

- **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 2025.	125%
	35%	Beneficio por acción ajustado. El objetivo está fijado en línea con el presupuesto aprobado por el Consejo para 2025.	150%
	15%	<i>Loan to Value</i> (LTV). El objetivo está fijado en línea con el presupuesto aprobado por el Consejo para 2025.	125%
20% No financieros	10%	Objetivos en materia de sostenibilidad: (i) Implantación de la CSRD. (ii) mantener la excelencia en la clasificación (3/3) de los siguientes índices: GRESB “5 star”, CPD “A” y Sustainalytics Risk rating 7 “negligible risk”. (iii) cumplir los objetivos del plan de descarbonización.	125%
		Evaluación del desempeño individual con foco en iniciativas estratégicas.	125%

El Consejo de Administración, en su sesión de 27 de febrero de 2025 y a propuesta de la CNR, ha acordado para 2025 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 CNR ha considerado los objetivos aprobados en el plan de negocio de Colonial para el ejercicio 2025:

- 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.

Funcionamiento

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 CNR, 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 CNR, 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 2025

3.3 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJERO EJECUTIVO

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

Incentivo a largo plazo: Ciclo 2025-2027

Descripción 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.

Duración del plan 1 enero de 2025 a 31 de diciembre de 2027.

Número máximo de acciones 449.438 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 2025-2027 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
Métricas	45%	Retorno total para el accionista (RTA): 30% RTA absoluto y 15% RTA relativo respecto a un grupo de comparación *, y Ponderación máxima hasta un 200% del <i>target</i> .
	25%	<i>Net tangible assets</i> (NTA)/acción a 31 de diciembre de 2027: • 12,5% NTA absoluto y 12,5% NTA relativo * y
	20%	Beneficio ajustado por acción en el periodo de medición 2025-2027.
	10%	Progreso del plan de descarbonización y reducción de emisiones.

* Grupo de comparación: Arima, Covivio, Gecina, Icade, Merlin Properties, Société Tour Eiffel y Vitura.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, 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 acordar la cancelación (*malus*) o recuperación (*clawback*) total o parcial de las acciones que sean objetos de entrega a los beneficiarios del Plan.

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

Funcionamiento 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 2024. 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 CNR, 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).

En caso de cese sin justa causa, la Junta General no prorrogase su mandato o se produjese una modificación sustancial de sus funciones (incluida la pérdida de la condición de consejero delegado), el Consejero Delegado tendrá derecho a la liquidación del Plan, percibiendo el número *target* de acciones prorrateado por el número de días transcurridos entre la fecha de inicio del correspondiente ciclo y la fecha efectiva de cese, falta de prórroga de su mandato o modificación sustancial de sus funciones. En caso de despido procedente salvo causas objetivas, rescisión de su contrato con justa causa o en caso de dimisión por iniciativa del mismo, 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 el incentivo a largo plazo devengado.

En el Anexo I se describen los ciclos 2023-2025 y 2024-2026, en vigor.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2025

3.3 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJERO EJECUTIVO

III. Cláusulas *malus* y *clawback*

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, tiene la competencia de acordar 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.

IV. 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 2024 el Consejero Delegado es titular de 581.045 acciones de la Compañía, equivalentes a 3,9 anualidades de su retribución fija en 2024 (considerando 5,34 euros, precio promedio ponderado de las 20 sesiones posteriores al 15 de enero de 2025, inclusive).

V. 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:** percibirá 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.

No existen supuestos distintos a los indicados anteriormente que den derecho a una compensación adicional.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2025

3.3 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJERO EJECUTIVO

VI. 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.

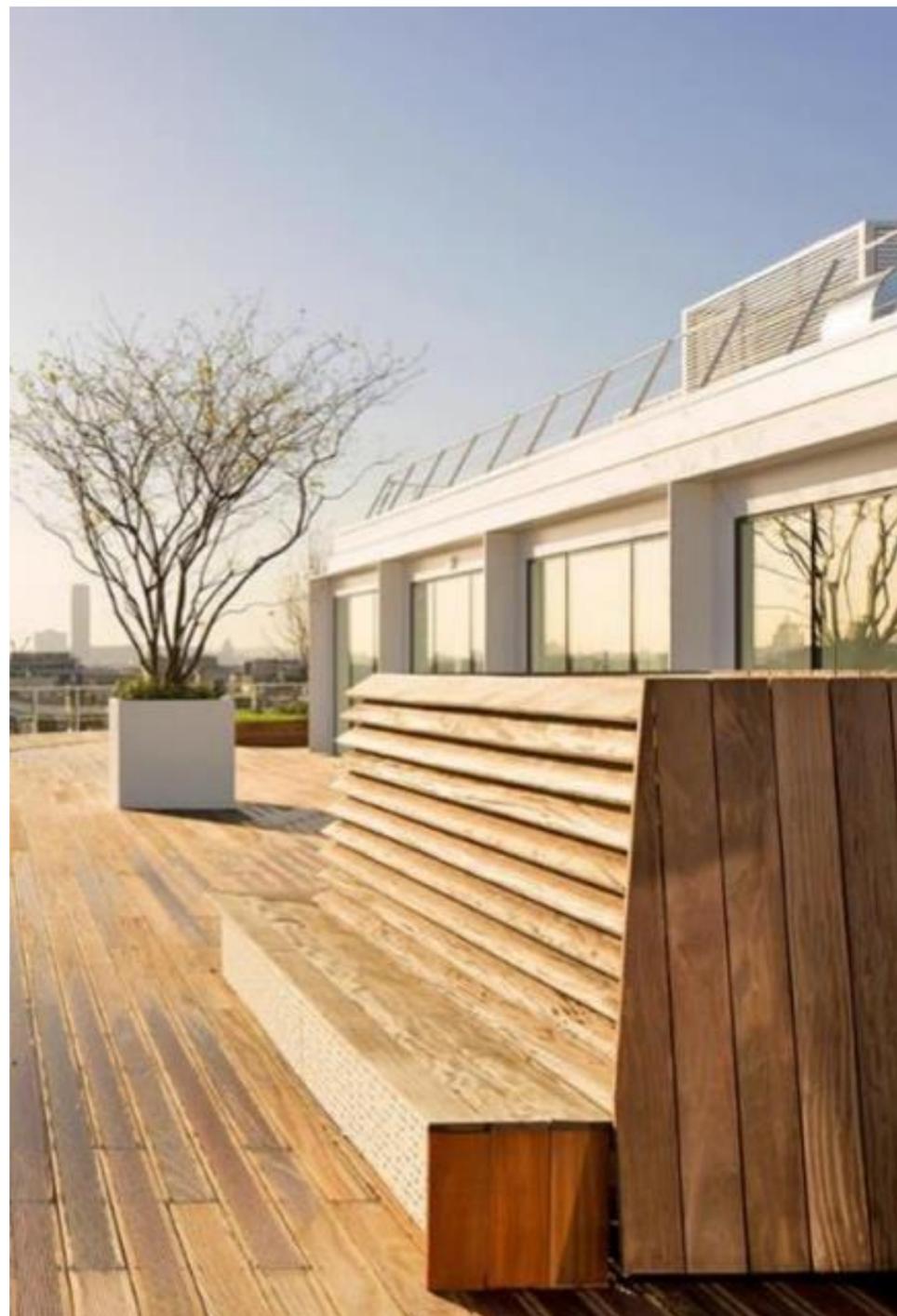
VII. Remuneraciones extraordinarias

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 CNR 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 CNR, 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 2025

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 2025, es la siguiente:

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€
Comisión de Sostenibilidad	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€

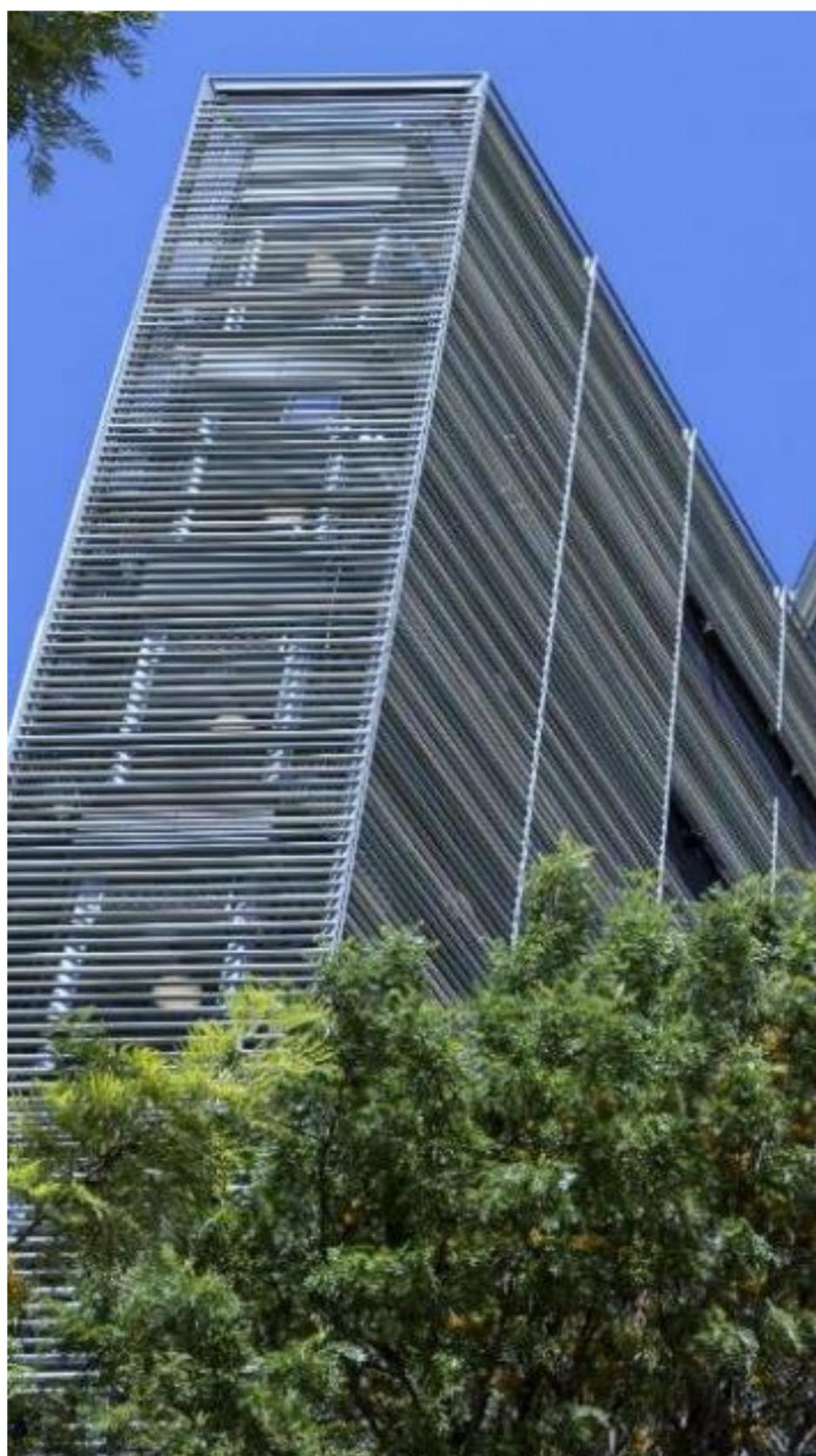
Los conceptos retributivos fijos indicados anteriormente son la única remuneración que perciben los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones de Colonial. En este sentido, no existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos 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 CNR. 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 2024

4.1 RESUMEN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2024 Y EVOLUCIÓN E IMPACTO DE LOS RESULTADOS RECIBIDOS EN LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

La remuneración devengada en el ejercicio 2024 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones aprobada con carácter vinculante por la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de junio de 2023.

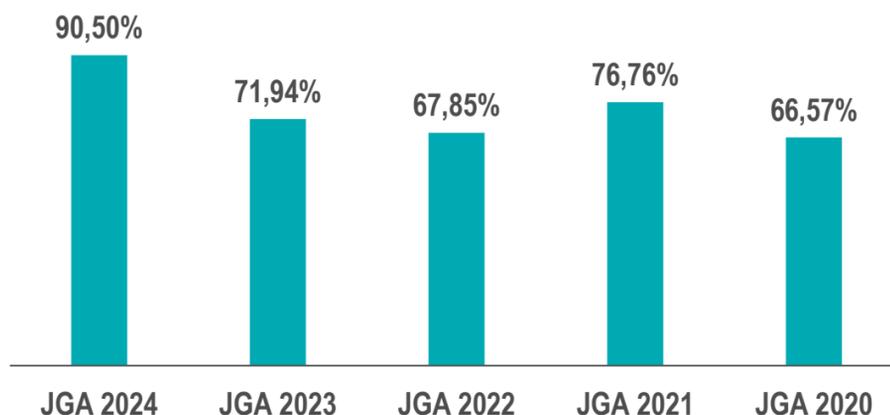
No se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política de Remuneraciones, ni se ha aplicado ninguna excepción temporal a la misma.

A este respecto, la remuneración devengada en 2024 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 2024.

La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2024 se incluyó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2023. Dicho Informe fue aprobado por el 90,50% 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 2024

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

En miles de euros	2024	2023	2022	2021	2020
Retribución fija	800	750	750	686	671
Plan de previsión social ¹	120	112	112	112	105
Retribución en especie	70	66	60	53	51
Retribución variable anual	800 ²	941	763	750	537
Retribución variable anual diferida	0	136 ³	0	0	0
Incentivo a largo plazo ⁴	155	279	0	786	985
Otras retribuciones ⁵	0	0	0	439	61
Retribución Total devengada	1.945	2.284	1.685	2.826	2.410
Elementos fijos – Total	990	928	922	915	888
Elementos variables - Total	955	1.356	763	1.911	1.522
Retorno Total para el Accionista anual (%)	-17,2%	13,87%	-24,19%	5,30%	-27,55%
Beneficio Neto recurrente por Acción (cts. €/acción)	33,02	31,95	29,8	24,6	27,06

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 II 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 2024 incluida en la tabla C.1.c) del Anexo II Estadístico asciende a 1.825 miles de euros.

2. La retribución variable anual total generada asciende a 1.057.373 euros (98,8% del máximo). Del total, 800.000 euros se abonarán en metálico en 2025. El exceso se difiere en 48.197 acciones y su entrega efectiva se realizará en 2026, sujeta a la permanencia del Consejero Delegado en el Grupo Colonial.

3. 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).

4. El valor económico de las acciones del incentivo a largo plazo considera un precio de la acción de 5,34 euros, precio promedio ponderado de las 20 sesiones posteriores a 15 de enero de 2025 (inclusive).

5. Otras retribuciones de 2020 y 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 2024 el Consejero Delegado no devengó o percibió otros conceptos retributivos a los indicados.

CEO Pay Ratio

La retribución total devengada en 2024 por el Consejo Delegado ascendió a 1.945 miles de euros. La retribución media de la plantilla, considerando los 232 empleados del Grupo Colonial, ascendió a 108 miles de euros. Por tanto, la ratio entre la retribución total del Consejo Delegado y la retribución media de la plantilla es de 18 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 2024

4.2 RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO EN 2024

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

Retribución fija

La retribución fija del Consejero Delegado en 2024 ascendió a 800.000€, de acuerdo con el límite establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente.

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, 120.000€.

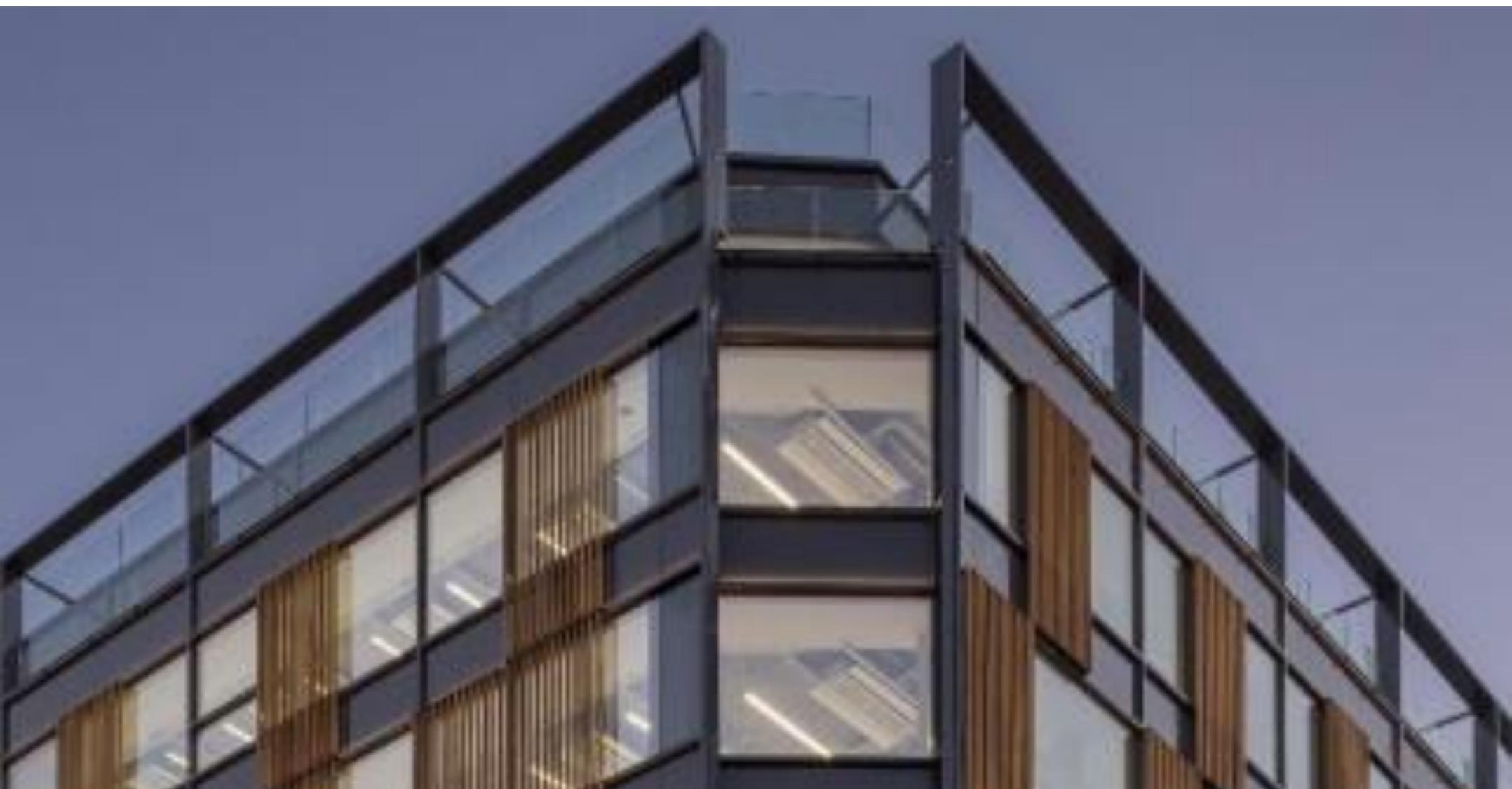
En el caso de cese o extinción que se produzca por justa causa, no se reconocen los derechos económicos. En los demás casos de terminación, se reconocerán los derechos económicos en la fecha de cese. Adicionalmente, dicho plan de previsión social es compatible con las indemnizaciones que, en su caso, 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 2024, el importe de estas remuneraciones en especie ascendió a 69.943€.

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 2024

4.2 RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO EN 2024

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

Retribución variable anual

En 2024 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 28 de febrero de 2024, acordó las métricas, sus ponderaciones y escalas de logro para el ejercicio 2024, 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 24 de febrero de 2025, 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	358,91 millones €	107,14%	123,91%	37,17%
	35%	Beneficio por acción ajustado	33,02 cts. €/acción	125,67%	150%	52,50%
	15%	Loan to Value (LTV)	36%	-3,85 p.p.	125%	18,75%
20% No financieros	10%	Objetivos en materia ESG: (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.	(i) 92 en GRESB, "A" en CDP y 5,7 en Sustainalytics ESG Risk rating	125%	125%	12,5%
		10%	Evaluación del desempeño centrado en iniciativas estratégicas.		112,5%	112,5%
	Nivel de pago ponderado final (como % del target)					

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:
 - 92/100 puntos en GRESB Standing Investments Rating, una mejora continuada en GRESB, escalando 32 puntos en estos últimos años. Rating 5 estrellas (sitúa a Colonial en el top 20) y 99/100 en GRESB Development Rating.
 - Rating "A" en CDP, máxima categoría por cuarto 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. 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 un número muy reducido de compañías del Ibex-35 han alcanzado el rating A).
 - 5,7 en Sustainalytics ESG Risk rating, una mejora del 8% respecto al rating anterior, posicionando a Colonial como líder en el Ibex-35, siendo la compañía con mejor puntuación. A nivel global, de 15.100 compañías que participan de todos los sectores, Colonial forma parte del selecto grupo de las 21 mejores compañías del mundo, correspondiente a solo 0,1% de empresas líderes. Colonial también lidera el sector inmobiliario en Europa: se sitúa entre las 5 principales REITs europeas y en el 0,7% de las empresas inmobiliarias cubiertas.
- Los aspectos considerados en la evaluación individual del Consejero Delegado se han mencionado en la carta de la Presidenta de la CNR. Nos remitimos a ella para evitar reiteraciones.

Con base en todo lo anterior, la Comisión ha considerado un nivel de pago ponderado de la totalidad de los objetivos del 132,17% del target. Este pago es el resultado de aplicar las métricas, ponderaciones y escalas de logro acordadas al inicio de del ejercicio 2024, sin aplicar ajustes. En consecuencia, el Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la Comisión, ha aprobado una retribución variable anual por importe de 1.057.373 euros (132,17% de la retribución fija y 98,8% de la retribución variable anual máxima).

Del importe total, 800.000 euros (equivalente a la retribución variable anual target) se abona en metálico en 2025. El exceso se difiere en acciones (48.197 acciones calculadas a un precio de 5,34€*) y su entrega efectiva se realizará en 2026, sujeta a la permanencia del Consejero Delegado en el Grupo Colonial. El Consejero Delegado tendrá derecho a recibir en la misma fecha de entrega de las acciones diferidas una cantidad equivalente en metálico a los dividendos que se generen sobre las acciones diferidas durante el periodo de diferimiento.

El Consejo de Administración no ha acordado la aplicación de las cláusulas *malus* y/o *clawback* al considerar que no existen circunstancias que lo justificasen.

* Precio medio ponderado de las 20 sesiones posteriores al 15 de enero de 2025 (inclusive).

4. REMUNERACIÓN EN 2024

4.2 RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO EN 2024

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

Incentivo a largo plazo: Ciclo 2022-2024

Durante el ejercicio 2024 finalizó el ciclo 2022-2024. 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 28 de febrero de 2022, acordó las métricas, sus 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.

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	Resultado alcanzado	Nivel de cumplimiento	Nivel de pago	Nivel de pago ponderado
2022-2024	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	RTA absoluto: -24,87% RTA relativo: 97,33%	0%	0%	0%
	30%	Net tangible assets (NTA)/acción a 31 de diciembre de 2024	10,39	80,98%	0%	0%
	10%	Beneficio ajustado por acción en el ejercicio 2024	33,02	90,81%	69,41%	6,94%
	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	+16,09%	80,45%	67,42%	6,74%
Nivel de pago ponderado final (como % del target)						13,68%

* 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 2022-2024 ascendió a -24,87%, por debajo del umbral mínimo establecido en la escala de logro para recibir incentivo. El RTA relativo de Colonial se situó en un 97,33% 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 2024 ascendió a 10,39 euros, por debajo del umbral mínimo establecido en el ejercicio 2022.
- El beneficio neto ajustado ha alcanzado 33,02 cts. euros por acción, que se sitúa entre el umbral mínimo y el target establecidos en el ejercicio 2022.
- Gestión del pipeline: el pipeline de proyectos está prácticamente entregado y pre-alquilado. De los 7 activos, todos se han entregado completamente y dos se han vendido. La variación conjunta de los valores de tasación inicial y final (o precio de venta, en su caso) es un 16,09%. Esto sitúa el nivel de cumplimiento entre el umbral mínimo y el target establecidos en el ejercicio 2022.

Con base en todo lo anterior, la Comisión ha considerado un nivel de pago ponderado de la totalidad de los objetivos del 13,68% del target. Este pago es el resultado de aplicar las métricas, ponderaciones y escalas de logro acordadas al inicio de del ejercicio 2024, sin aplicar ajustes. En consecuencia, el Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la Comisión, ha aprobado un incentivo a largo plazo por el ciclo 2022-2024 de 25.465 acciones (equivalentes a un 9,1% 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 28.958 acciones. Estas acciones, considerando un precio de la acción de 5,34 euros, tienen un valor final de 154.636 euros, 10,3% 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.

El Consejo de Administración no ha acordado la aplicación de las cláusulas *malus* y/o *clawback* al considerar que no existen circunstancias que lo justificasen.

4. REMUNERACIÓN EN 2024

4.3 RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES EN 2024

La retribución global de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones ascendió a 2.514 miles de euros en 2024, que está significativamente por debajo de la retribución anual total máxima de 2,7 millones de euros, establecida en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2024-2026 para el conjunto de Consejeros/as en su condición de tales.

Las cuantías y conceptos para el ejercicio 2024, 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 2024, 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				01/01/2024 – 31/12/2024	640
D. Pedro Viñolas Serra	Consejero Delegado y Vicepresidente	Ejecutivo	V				01/01/2024 – 31/12/2024	--
D. Sheik Ali Jassim M.J.Al.Thani	Consejero	Dominical					01/01/2024 – 31/12/2024	110
D. Giuliano Rotondo	Consejero	Dominical	V				01/01/2024 – 31/12/2024	105
D. Juan Carlos García Cañizares ¹	Consejero	Dominical	V	V			01/01/2024 – 11/09/2024	110
D. Carlos Fernández González	Consejero	Dominical	V				01/01/2024 – 31/12/2024	105
Dña. Silvia Alonso-Castrillo Allain	Consejero	Independiente		V		P	01/01/2024 – 31/12/2024	192
D. Luis Maluquer Trepas ²	Consejero	Independiente	V	V	V	V	01/01/2024 – 9/05/2024	98
Dña. Ana Lucrecia Bolado Valle ³	Consejero	Independiente	V	P	V	V	01/01/2024 – 31/12/2024	295
Dña. Ana Cristina Peralta Moreno ⁴	Consejero	Independiente		V	V	V	01/01/2024 – 31/12/2024	240
Dña. Begoña Orgambide García	Consejero	Dominical			V		01/01/2024 – 31/12/2024	183
Dña. Miriam González Amézqueta ⁵	Consejero	Independiente			P		01/01/2024 – 31/12/2024	206
D. Manuel Puig Rocha	Consejero	Dominical					01/01/2024 – 31/12/2024	105
D. Felipe Matías Caviedes ³	Consejero	Dominical	V				12/06/2024 – 31/12/2024	50
Dña. Elena Salgado Méndez ⁴	Consejero	Dominical		V			12/06/2024 – 31/12/2024	75
							Remuneración total	2.514

Notas:

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

¹D. Juan Carlos García Cañizares cesó en su cargo el 11 de septiembre de 2024.

²D. Luis Maluquer Trepas cesó en su cargo el 9 de mayo de 2024.

³Dña. Ana Lucrecia Bolado Valle y D. Felipe Matías Caviedes son miembros de la Comisión Ejecutiva desde el 3 de julio de 2024.

⁴Dña. Elena Salgado Méndez y Dña. Ana Cristina Peralta Moreno son miembros de la CNR desde el 3 de julio de 2024.

⁵Dña. Miriam González Amézqueta fue nombrada Presidenta del Comité de Auditoría y Control el 24 de mayo de 2024 con efectos 30 de junio de 2024, una vez transcurrieran cuatro años desde el nombramiento de Dña. Ana Peralta Moreno en tal cargo.

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 2024 y a fecha de aprobación de este Informe por el Consejo de Administración, la CNR 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 CNR de la Sociedad es la siguiente:

Nombre	Categoría	Cargo	Experiencia
Dña. Ana Lucrecia Bolado Valle	Independiente	Presidenta	<p>Licenciada en Farmacia por la Universidad Complutense de Madrid y Master of Business Administration (MBA) en IE Business School.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Dña. Silvia Alonso-Castrillo Allain	Independiente	Vocal	<p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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 administradora a la fecha actual. Desde 2013, la Sra. Alonso-Castrillo dirige la finca familiar en el Valle del Loira (Francia).</p> <p>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.</p>
Dña. Ana Cristina Peralta Moreno	Independiente	Vocal	<p>Es licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Complutense de Madrid, Máster en Dirección Financiera por el CEF (1991), ha realizado el Programa PMD (Program for Management Development) en Harvard Business School (2002) y el programa PADE en el IESE (2016).</p> <p>Dña. Ana Peralta es actualmente consejera independiente de BBVA y de Grenergy Renovables, S.A.</p> <p>Tiene una amplia experiencia en el sector financiero. Comenzó su carrera profesional en Bankinter en 1990, entidad a la que estuvo ligada hasta finales de 2008, y donde desarrolló su actividad en áreas muy diversas. Fue directora de la primera Oficina de Internet de Bankinter, directora del Gabinete del Presidente, y en sus últimos años en el Banco, Chief Risk Officer y miembro del Comité de Dirección.</p> <p>Entre los años 2009 y 2012 formó parte del Comité de Dirección de Banco Pastor, donde ocupó la posición de Directora General de Riesgos.</p> <p>Entre 2012 y 2018, Dña. Ana Peralta compaginó su actividad como Senior Advisor de Oliver Wyman Financial Services con su participación en varios consejos de administración. Fue consejera independiente del Banco Etcheverría, de Deutsche Bank, SAE, y de Lar Holding Residencial.</p>
Dña. Elena Salgado Méndez	Dominical	Vocal	<p>Licenciada Ingeniera Industrial en las especialidades de Técnicas Energéticas y Organización Industrial, así como en Ciencias Económicas en la especialidad de Estructura Económica y un MBA por la Escuela de Organización Industrial.</p> <p>Ha ocupado diversos cargos dentro del sector público, tales como Directora General del Ministerio de Economía y Hacienda desde 1985 hasta 1991, Secretaria de Estado de Comunicaciones en el Ministerio de Obras Públicas desde 1991 hasta 1996, Ministra de Sanidad y Consumo desde 2004 hasta 2007, Ministra de Administraciones Públicas desde 2007 hasta 2009, Diputada por Cantabria en el Parlamento español desde 2008 hasta 2011 y Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de Economía y Hacienda desde 2009 hasta 2011. En el sector privado, fue Directora de Lenzi Consulting desde 1997 hasta 2004 y Presidenta de la Asociación Española de Empresas de Consultoría desde 2016 hasta 2023. Asimismo, ha sido miembro del Consejo de Administración de diversas compañías como Hispasat, Hunosa, Renfe, Abertis Telecom y Telefónica.</p> <p>Actualmente, es miembro del Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A. y Presidenta de la Fundación Abertis.</p>

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 2024, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Colonial se ha reunido en 11 ocasiones.

En la siguiente tabla se recoge el porcentaje de asistencia de sus miembros durante el ejercicio 2024. 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 al 100% de las reuniones de la Comisión durante el periodo en el que han formado parte de la misma (salvo en el caso de un consejero que no asistió a una reunión por circunstancias excepcionales, comunicando en todo caso con carácter previo a la Presidenta el sentido de su voto).

Consejero	Asistencia
Dña. Ana Lucrecia Bolado Valle	100%
Dña. Silvia Alonso-Castrillo Allain	100%
Dña. Ana Cristina Peralta Moreno ¹	100%
Dña. Elena Salgado Méndez ¹	100%
D. Juan Carlos García Cañizares ²	85,7%
D. Luis Maluquer Trepas ³	100%

¹ Nombramiento el 3 de julio de 2024.

² Cesó en su cargo el 11 de septiembre de 2024.

³ Cesó en su cargo el 9 de mayo de 2024.

6.3 PRINCIPALES ACTIVIDADES EN MATERIA DE REMUNERACIONES REALIZADAS POR LA COMISIÓN

Durante el ejercicio 2024 y hasta la fecha de aprobación del presente Informe, las actuaciones más relevantes realizadas por la CNR de Colonial en materia de remuneraciones han sido las siguientes:

Actividades	T1 2024	T2 2024	T3 2024	T4 2024	T1 2025
Retribución variable anual 2023: evaluación del cumplimiento de los objetivos y propuesta del nivel de pago.	✓				
Ciclos 2022-2024 y 2023-2025 del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021: seguimiento del cumplimiento de objetivos.	✓		✓		
Retribución variable anual 2024: propuesta de las métricas, sus ponderaciones y objetivos para el Consejero Delegado y el equipo directivo.	✓				
Ciclo 2024-2026 del Plan de Incentivo a Largo Plazo, aprobado por la Junta General de Accionistas de 2024: propuesta del número máximo de acciones, de las métricas, sus ponderaciones y objetivos.	✓				
Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023: propuesta para su elevación al Consejo de Administración para aprobación y posterior sometimiento a la Junta General de Colonial a celebrar en 2024 (voto consultivo).	✓				
Seguimiento y análisis de los resultados de la Junta General en relación con las remuneraciones.			✓		
Retribución variable anual 2024: evaluación del cumplimiento de los objetivos y propuesta del nivel de pago.					✓
Ciclo 2022-2024 del Plan Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021: evaluación del cumplimiento de los objetivos y propuesta del nivel de pago.					✓
Retribución variable anual 2025: propuesta de las métricas, sus ponderaciones y objetivos para el Consejero Delegado y el equipo directivo.				✓	✓
Ciclo 2025-2027 del Plan de Incentivo a Largo Plazo, aprobado por la Junta General de Accionistas de 2024: propuesta del número máximo de acciones, de las métricas, sus ponderaciones y objetivos.				✓	✓
Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2024: propuesta para su elevación al Consejo de Administración para aprobación y posterior sometimiento a la Junta General de Colonial a celebrar en 2025 (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.
Determinación de la Política y sus elementos retributivos	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.
Aplicación de la Política	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 CNR en relación con la aplicación de la Política.	
Revisión de la Política	Comprueba la observancia de la Política y revisa periódicamente su aplicación. Garantiza que la remuneración individual sea proporcionada.		
Transparencia de la Política	Vela por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la memoria anual de 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 Towers Watson (WTW) para la elaboración de este Informe y el diseño e implantación de los planes de retribución variable.

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

Este Anexo I recoge el detalle de los ciclos en curso, es concreto, tercer Ciclo 2023-2025 del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2021 y primer Ciclo 2024-2026 del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 13 de junio de 2024.

Incentivo a largo plazo: Ciclo 2023-2025

Descripción	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.	
Duración del plan	1 enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025.	
Número máximo de acciones	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.	
Métricas	Peso	Métricas
	50%	Retorno total para el accionista (RTA): • 15% RTA relativo respecto a un grupo de comparación*, y • 35% RTA absoluto. Ponderación máxima hasta un 200% del <i>target</i> .
	20%	<i>Net tangible assets</i> (NTA)/acción a 31 de diciembre de 2025: • 10% NTA relativo* y • 10% NTA absoluto.
	20%	Beneficio ajustado por acción en el periodo de medición 2023-2025.
	10%	Progreso del plan de descarbonización y reducción de emisiones.

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

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, 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 acordar 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, durante al menos un año posterior a su entrega, sin perjuicio del requisito de tenencia permanente de 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 I – DETALLE DE LOS PLANES DE INCENTIVO A LARGO PLAZO EN CURSO

Incentivo a largo plazo: Ciclo 2024-2026

Descripción 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.

Duración del plan 1 enero de 2024 a 31 de diciembre de 2026.

Número máximo de acciones 454.759 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 2024-2026 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
Métricas	50%	Retorno total para el accionista (RTA): <ul style="list-style-type: none"> • 15% RTA relativo respecto a un grupo de comparación*, y • 35% RTA absoluto. 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"> • 10% NTA relativo* y • 10% NTA absoluto.
	20%	Beneficio ajustado por acción en el periodo de medición 2024-2026.
	10%	Progreso del plan de descarbonización y reducción de emisiones.

* Grupo de comparación: Arima, Covivio, Gecina, Icade, Merlin Properties, Société Tour Eiffel y Vitura.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, 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.

Funcionamiento Por otro lado, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, tendrá la competencia de acordar la cancelación (*malus*) o recuperación (*clawback*) total o parcial de las acciones que sean objetos de entrega a los beneficiarios del Plan.

El Consejero Delegado está obligado a retener las acciones, netas de impuestos, que, en su caso, deriven del incentivo, durante al menos un año posterior a su entrega, sin perjuicio del requisito de tenencia permanente de 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 2023. 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 CNR, 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: [31/12/2024]

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	449.873.635	83,37

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	41.493.532	9,22
Votos a favor	407.100.313	90,50
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.279.790	0,28

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/01/2024
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don GIULIANO ROTONDO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña BEGOÑA ORGAMBIDE GARCÍA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MANUEL PUIG ROCHA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MIRIAM GONZÁLEZ-AMÉZQUETA LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ELENA SALGADO MÉNDEZ	Consejero Dominical	Desde 12/06/2024 hasta 31/12/2024
Don FELIPE MATÍAS CAVIEDES	Consejero Dominical	Desde 12/06/2024 hasta 31/12/2024
Don LUIS MALUQUER TREPAT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 09/05/2024
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 11/09/2024

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 2024	Total ejercicio 2023
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	550	90							640	638
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA				800	800				1.600	1.696
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	50	60							110	105
Don GIULIANO ROTONDO	50	55							105	25
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	50	55							105	105
Doña BEGOÑA ORGAMBIDE GARCÍA	50	108	25						183	160
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	50	117	25						192	185
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	50	140	50						240	210
Doña ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	50	170	75						295	277
Don MANUEL PUIG ROCHA	50	55							105	47
Doña MIRIAM GONZÁLEZ-AMÉZQUETA LÓPEZ	50	119	37						206	82
Doña ELENA SALGADO MÉNDEZ	25	37	13						75	
Don FELIPE MATÍAS CAVIEDES	25	25							50	
Don LUIS MALUQUER TRÉPAT	18	62	18						98	233
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	35	58	17						110	164

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 PEDRO VIÑOLAS SERRA	Ciclo 2022-2024	279.156	279.156			25.465	25.465	5,34	136	253.691		
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Dividendo equivalente ciclo 2022-2024			3.493	3.493	3.493	3.493	5,34	19			
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Ciclo 2023-2025	376.254	376.254					0,00			429.017	429.017
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Ciclo 2024-2026			429.017	429.017			0,00			429.017	429.017
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Remuneración variable diferida 2024			48.197	48.197			0,00			48.197	48.197

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA			120	112			970	850

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Otros beneficios entre los que se incluye la remuneración en especie	70

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 2024	Total ejercicio 2023
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	20	15							35	32

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	640				640						640
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	1.600	155		70	1.825						1.825
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	110				110	35				35	145
Don GIULIANO ROTONDO	105				105						105
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	105				105						105
Doña BEGOÑA ORGAMBIDE GARCÍA	183				183						183

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	192				192						192
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	240				240						240
Doña ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	295				295						295
Don MANUEL PUIG ROCHA	105				105						105
Doña MIRIAM GONZÁLEZ- AMÉZQUETA LÓPEZ	206				206						206
Doña ELENA SALGADO MÉNDEZ	75				75						75
Don FELIPE MATÍAS CAVIEDES	50				50						50
Don LUIS MALUQUER TREPAT	98				98						98

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	110				110						110
TOTAL	4.114	155		70	4.339	35				35	4.374

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 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	1.825	-20,10	2.284	35,55	1.685	-40,38	2.826	17,26	2.410
Consejeros externos									
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	240	14,29	210	1,45	207	-5,91	220	17,65	187
Doña ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	295	6,50	277	5,73	262	18,55	221	16,32	190
Doña BEGOÑA ORGAMBIDE GARCÍA	183	14,38	160	384,85	33	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	105	0,00	105	10,53	95	-13,64	110	0,00	110
Doña ELENA SALGADO MÉNDEZ	75	-	0	-	0	-	0	-	0
Don FELIPE MATÍAS CAVIEDES	50	-	0	-	0	-	0	-	0
Don GIULIANO ROTONDO	105	320,00	25	-	0	-	0	-	0
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	110	-32,93	164	11,56	147	-3,29	152	-8,98	167
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	640	-16,78	769	-83,82	4.754	78,12	2.669	31,67	2.027
Don LUIS MALUQUER TREPAT	98	-57,94	233	-8,63	255	-27,97	354	15,31	307
Don MANUEL PUIG ROCHA	105	123,40	47	-	0	-	0	-	0
Doña MIRIAM GONZÁLEZ-AMÉZQUETA LÓPEZ	206	151,22	82	-	0	-	0	-	0
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	145	5,84	137	-0,72	138	-8,61	151	-5,03	159
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	192	3,78	185	9,47	169	-6,63	181	29,29	140
Resultados consolidados de la sociedad									
	355.543	-	-1.215.255	-	41.992	-92,55	563.374	769,31	64.807
Remuneración media de los empleados									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
	108	16,13	93	6,90	87	-23,68	114	22,58	93

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:

[27/02/2025]

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

- Si
 No