



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2022

C.I.F. A-28027399

Denominación Social: INMOBILIARIA COLONIAL, SOCIMI, S.A.

Domicilio Social: PASEO DE LA CASTELLANA, 52, 28046 MADRID

INTRODUCCIÓN

La información contenida en el presente informe sobre remuneraciones de los Consejeros (el “**Informe**”) se refiere al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 y ofrece datos 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**”) aplicable en el ejercicio 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 (apartado C del presente Informe).

El Consejo de Administración de Colonial ha aprobado, en su sesión de 27 de febrero de 2023, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**Comisión de Nombramientos y Retribuciones**” o la “**Comisión**”, indistintamente) y de conformidad con la normativa aplicable, el presente Informe correspondiente al ejercicio social 2022. 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.

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Política vigente de remuneraciones de los Consejeros aplicable al ejercicio en curso

La Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el 30 de junio de 2021 aprobó, con un 88,74% de votos a favor, la política de remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2021, 2022 y 2023, que había sido elaborada por el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Posteriormente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó **evolucionar la estructura de gobierno corporativo** a un modelo donde, además de mantener separados los roles de Presidente del Consejo de Administración y de Consejero Delegado, el **Presidente fuese no ejecutivo**, sin funciones ejecutivas asignadas, con efectos 30 de abril de 2022. Este modelo se alienaba con las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors* en Europa, las cuales están siendo adoptadas de forma progresiva por sociedades cotizadas. En este contexto, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 21 de junio de 2022 la reelección del Presidente, D. Juan José Bruguera Clavero, como miembro del Consejo de Administración con la categoría de “otro externo”, esto es, como no ejecutivo del Consejo de Administración.

Asimismo, el Consejo de Administración acordó prescindir de la figura de Consejero Coordinador con efectos 30 de abril de 2022. Este cargo, que se había mantenido como contrapeso para mitigar la acumulación de poder de los Consejeros ejecutivos, no se considera necesaria en la nueva estructura de gobierno corporativo.

Como consecuencia de ello, en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el 21 de junio de 2022 se aprobó, con un 94,07% de votos a favor, la modificación de la política de remuneraciones, a los efectos de:

- (i) modificar el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales que se recogía en la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2021, pasando a ser de 2,5 millones de euros (todo ello sin perjuicio de que, tal y como prevé la política de remuneraciones, dicho importe pueda incrementarse en un 10% por cada nuevo miembro del Consejo de Administración que implique un incremento del número actual de sus miembros); y
- (ii) que dejase de ser aplicable la remuneración ligada a las funciones ejecutivas del Presidente del Consejo de Administración y a la figura del Consejero Coordinador como consecuencia del cese, con efectos 30 de abril de 2022, de las funciones ejecutivas del Presidente, así como de que se hubiese prescindido del Consejero Coordinador.

Tras la modificación acordada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el 21 de junio de 2022, la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el 30 de junio de 2021 se definirá en el presente documento como la “**Política de Remuneraciones**” ([enlace](#)).

Para establecer las cuantías y parámetros concretos de la Política de Remuneraciones que resultarán de aplicación en el ejercicio 2023, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado como **principios básicos** que guían las decisiones retributivas en todos los niveles de la Sociedad, y que ya se consideraron para establecer la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio 2022, los siguientes:

- **Pay-for-performance:** asegurar que la retribución que reciba el Consejero Delegado, único Consejero ejecutivo de la Compañía, sea proporcional a los resultados generales de la Sociedad y a su desempeño individual.
- **Alineación con los intereses de los grupos de interés:** alinear los intereses del Consejero Delegado con los de los accionistas de la Sociedad, vinculando una parte significativa de la retribución total a los resultados financieros y operativos de Colonial y a la creación de valor a largo plazo para los accionistas. La retribución variable también dependerá del logro de objetivos establecidos en el plan de descarbonización y reducción de emisiones, en el marco de la estrategia de sostenibilidad de la Compañía.
- **Competitividad:** el éxito a largo plazo de la Sociedad dependerá del talento de sus empleados. La filosofía retributiva de Colonial se enfoca, entre otros aspectos, en atraer, motivar de forma apropiada y retener el mejor talento.
- **Transparencia:** la transparencia con los accionistas de Colonial en relación con la Política de Remuneraciones, comunicando las principales condiciones de los planes retributivos y, según corresponda, cualquier actuación tomada en respuesta a eventos significativos.

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

QUÉ RECOGE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

- **Retribución en riesgo:** la mayor parte de la remuneración de los Consejeros ejecutivos es variable y ligada a los resultados financieros de Colonial o a la evolución de la acción, o ambas.
- **Incentivo a largo plazo en instrumentos vinculados a un periodo de medición de objetivos plurianual.**
- **Tenencia permanente de acciones:** se espera que los Consejeros ejecutivos mantenga un número de acciones por un valor equivalente a 2 veces su retribución fija.
- **Proporcionalidad y gestión de los riesgos.**
- **Sólidos procesos de involucración con accionistas en materia retributiva y de gobernanza.**
- **Cláusulas de *malus* y *clawback*.**
- **Recibimiento de asesoramiento externo.**

QUÉ NO RECOGE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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

En los siguientes apartados se detalla la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio social 2023.

A.1.1. Procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones y sus condiciones.

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

	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Consejo de Administración	Junta General de Accionistas
	Propone al Consejo la política.	Aprueba la política y la somete a votación de la Junta.	Aprueba la política al menoscada 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, en particular, la del Consejero Delegado, único Consejero ejecutivo de la Compañía, y los términos y condiciones de su contrato.	Fija la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, en particular, la del Consejero Delegado, único Consejero ejecutivo de la Compañía, y los términos y condiciones de su contrato.	Aprueba los sistemas de remuneración del Consejero Delegado, único Consejero ejecutivo de la Compañía.
Aplicación de la Política	Propone la cuantía de la retribución fija anual para el Consejero Delegado, único Consejero ejecutivo de la Compañía, y su variación anual.	Evalúa y, en su caso, aprueba las propuestas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con la aplicación de la política.	
	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.		
Revisión de la política	Comprueba la observancia de la política y revisa periódicamente su aplicación. Garantiza que la remuneración individual sea proporcionada.		
	Vela por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la memoria anual de la información acerca de las remuneraciones de los Consejeros.	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.

	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Consejo de Administración	Junta General de Accionistas
Transparencia de la política	<p>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.</p> <p>Elabora el informe específico que motiva la Política de Remuneraciones.</p>		

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

En el diseño de la Política de Remuneraciones se consideraron las conclusiones alcanzadas en el análisis comparado de la política vigente en 2020 con las prácticas del sector y compañías comparables, así como las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

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

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

A.1.3. Asesores externos

El Reglamento del Consejo de Administración prevé que los Consejeros y los miembros pertenecientes a sus Comisiones puedan solicitar asesoramiento externo en las materias que consideren necesarias. En este sentido, se contó con el asesoramiento de WTW para la determinación de la Política de Remuneraciones, así como para las modificaciones llevadas a cabo en la misma aplicables al ejercicio 2023.

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

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

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

- La Política de Remuneraciones dispone de un esquema de remuneración que presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables, con un mayor peso de estos últimos en el sistema retributivo. Asimismo, la Política de Remuneraciones establecida para los Consejeros está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

- La retribución fija constituye una parte suficientemente elevada de la retribución total, de modo que puede aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, de forma que es posible no pagar estos componentes.
- Dentro de los componentes variables, la retribución variable a largo plazo, que se concreta en un plan de entrega de acciones (incentivo a largo plazo) sujeto al cumplimiento de determinadas métricas, tiene un peso relevante. Esta retribución variable plurianual se estructura en tres ciclos solapados, que se suceden en el tiempo, de forma que en todos los procesos de decisión se mantiene siempre una orientación al largo plazo. La duración de cada ciclo es de 3 años, garantizando que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo y que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad y la consecución de objetivos estratégicos.
- Entre otras acciones adoptadas para mitigar la asunción de riesgos inapropiada, la Sociedad ha llevado a cabo acciones tales como: (i) límites a la retribución variable; (ii) posibilidad de diferir el pago de la parte de la retribución variable anual que exceda del incentivo *target*; (iii) múltiples métricas; (iv) periodos de devengo plurianuales; y (v) cláusulas *malus* y *clawback*.
- En cuanto a las medidas para evitar los conflictos de interés, el artículo 16 del Reglamento de Consejo de Administración define el deber de evitar dichas situaciones y obliga a los Consejeros a abstenerse de realizar determinadas acciones. Adicionalmente, en el artículo 18 se indica el deber de comunicación de cualquier situación de conflicto de interés al Consejo de Administración.
- Por último, en relación con las cláusulas de reducción o devolución de la retribución variable, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tendrá la competencia de proceder a la cancelación (*malus*) o recuperación (*clawback*) total o parcial de la retribución variable anual o de los incentivos al largo plazo en determinadas circunstancias como, entre otras, las siguientes:
 - Si la Sociedad sufre pérdidas significativas y la citada Comisión entiende que se debe a fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por Colonial, a los que ha contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del Consejero ejecutivo;
 - El incumplimiento grave por parte del beneficiario de la normativa y políticas internas de la Sociedad; o
 - La reformulación de los estados financieros de Colonial, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable, y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Sociedad.

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

A.1.6 Principales características de la Política de Remuneraciones

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

- Los tres principales elementos de la retribución ordinaria del Consejero Delegado, único Consejero ejecutivo de la Compañía, que además es Vicepresidente ejecutivo, son: (i) retribución fija; (ii) retribución variable anual; e (iii) incentivos a largo plazo basados en instrumentos.



- El Consejero ejecutivo, a diferencia de los Consejeros que tengan el carácter de no ejecutivos, no percibirá en este ejercicio 2023 ninguna remuneración específica por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad o a sus Comisiones, quedando integradas estas funciones en los elementos retributivos de la remuneración fija establecida en su contrato.
- La Política de Remuneraciones establece:
 - La cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la Política de Remuneraciones se refiere;
 - Los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables; y
 - Los términos y condiciones principales de su contrato comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

Retribución fija

La Política de Remuneraciones establece los importes de remuneración fija para el Presidente ejecutivo y el Consejero Delegado, que permanecen invariados para los 3 ejercicios sociales que abarca el periodo de vigencia de la misma. Sin perjuicio de lo anterior, conforme a la modificación de la Política de Remuneraciones acordada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 21 de junio de 2022, únicamente será de aplicación en el ejercicio 2023 la remuneración referida al Consejero Delegado, por cuanto que, desde el 1 de mayo de 2022, este es el único Consejero ejecutivo de Colonial.

Por tanto, de conformidad con la Política de Remuneraciones, se prevé una remuneración anual fija individual para el Consejero Delegado en 2023 de 750 miles de euros. Esta retribución no supone un incremento respecto de la percibida en el ejercicio anterior y consolida las remuneraciones fijas por su pertenencia a otros órganos de sociedades filiales. Por tanto, la remuneración fija que el Consejero Delegado pudiese percibir durante el ejercicio 2023 por su dedicación y asistencia a Consejos y Comisiones de las sociedades del Grupo sería deducida del importe de la retribución fija anual indicada.

Plan de previsión social

El Consejero Delegado es beneficiario de un sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento. El importe de aportación anual correspondiente al ejercicio 2023 consistirá en un 15% de su retribución fija anual.

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

Otros beneficios

En el ejercicio 2023, la Sociedad mantendrá a favor del Consejero Delegado otras retribuciones en especie hasta un importe máximo de 100 miles de euros en concepto de uso de vehículo, seguro de vida, incapacidad y accidentes y seguro médico de salud familiar.

Retribución variable anual

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el Consejero Delegado podrá percibir una remuneración variable anual correspondiente al ejercicio 2023. El importe, para un escenario de cumplimiento *target* (100%), será equivalente a un 100% de su retribución fija anual (750 miles de euros). En 2023, el importe máximo a percibir en caso de sobrecumplimiento de los objetivos ascendería a un 133,75% de su retribución fija anual, siendo dicho importe máximo a percibir equivalente a la cantidad 1.003.125 euros, encontrándose por debajo del límite establecido por la Política de Remuneraciones de un 140% de su retribución fija anual.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha determinado las métricas, las ponderaciones y los objetivos para la determinación de la retribución variable del Consejero Delegado, de acuerdo con los criterios y límites establecidos en la Política de Remuneraciones. En concreto, para el ejercicio 2023 son los siguientes:

Tipos de objetivos	Peso	Métricas
80% Económico-financieros y de creación de valor para el accionista	30%	Ingresos por rentas netas En función del plan de negocio 2023
	35%	Beneficio por acción ajustado En función del plan de negocio 2023
	15%	<i>Loan to Value (LTV)</i> En función del plan de negocio 2023
20% No financieros	10%	Objetivos en materia <i>ESG</i> : (i) mantener la excelencia en la clasificación (2/3) de los siguientes índices: GRESB 5 star, CPD "A", VIGEO "A1+"; y (ii) cumplir los objetivos del plan de descarbonización y reducción de emisiones.
	10%	Evaluación del rendimiento individual centrado en iniciativas estratégicas.

Los criterios para la determinación de la retribución variable anual del Consejero Delegado, así como el proceso de su aplicación y, entre estos aspectos, la calibración que se realice en función de los objetivos que se establezcan en el plan de negocio de Colonial para el ejercicio 2023, se realizará conforme a lo siguiente:

- En el caso de que el nivel de consecución de la métrica estuviese por debajo de un umbral mínimo de cumplimiento, no se generaría la porción de incentivo asociado a dicha métrica.
- Si el nivel de consecución de la métrica se situase en el umbral mínimo de cumplimiento, el nivel de pago sería 50% del nivel de incentivo *target* asociado a dicha métrica.
- Si el nivel de consecución de la métrica se situase o superase el nivel de consecución máximo, el nivel de pago sería del 150% cuando la métrica fuese en relación con el beneficio por acción ajustado y del 125% del nivel de incentivo *target* para las demás métricas.

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

La evaluación de los resultados y la determinación del pago correspondiente se realiza con base en los datos proporcionados por el equipo directivo, estando auditados los datos económico-financieros que consten en las cuentas anuales. En esta evaluación, la Comisión también considerará los riesgos asociados. En este sentido, los efectos económicos positivos o negativos derivados de eventos extraordinarios que pudieran introducir distorsiones en los resultados de la evaluación podrán ser eliminados al proponer el nivel de consecución de los objetivos cuantitativos.

La retribución variable anual se abona en metálico posteriormente al cierre del ejercicio a cuyos resultados está vinculada. Si el importe supera el incentivo *target*, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir que el exceso sobre el mismo se difiera en acciones durante un año. En su caso, la entrega de las acciones estará sujeta a la permanencia del Consejero ejecutivo en el Grupo Colonial durante el periodo de diferimiento, excepto si la terminación de la relación es por causa imputable a la Sociedad u otros supuestos considerados por el Consejo como “*good leaver*”. El Consejero Delegado tendrá derecho a recibir una cantidad equivalente en metálico a los dividendos que se generen sobre las acciones diferidas durante el periodo de diferimiento en la misma fecha de entrega de las acciones diferidas.

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

Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, tiene la facultad de acordar la concesión de una retribución extraordinaria al Consejero Delegado por su participación en la realización de operaciones corporativas extraordinarias, de adquisición, inversión, reestructuración o cualquier otra operación que en función de, principalmente, la relevancia, la complejidad y la singularidad de la operación corporativa se genere un valor añadido significativo para los accionistas o genere un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo. El importe de esta retribución variable extraordinaria estará limitado a un 100% de su retribución anual fija. El detalle completo se desglosaría en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente.

Incentivo a largo plazo

El Consejero Delegado es beneficiario de un plan de incentivo a largo plazo consistente en la entrega de acciones de Colonial que fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 30 de junio de 2021 (el “Plan”).

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

- **Descripción:** el Plan consiste en la entrega a los beneficiarios del Plan de acciones de la Sociedad, en concepto de retribución variable a largo plazo, condicionada al cumplimiento de determinados objetivos plurianuales.
- **Beneficiarios:** el Consejero Delegado, único Consejero ejecutivo de la Compañía, y aquellos directivos y empleados del Grupo Colonial que determine el Consejo de Administración de la Sociedad. La entrega de las acciones queda en todo caso supeditada a que los beneficiarios del Plan sean Consejeros ejecutivos de la Sociedad o tengan una relación laboral o mercantil con cualquier sociedad del Grupo Colonial en las fechas en que se produzca la entrega, sin perjuicio de los supuestos especiales. Debido a que el Presidente del Consejo de Administración dejó de tener la condición de ejecutivo con efectos 30 de abril de 2022, no es considerado beneficiario del Plan para el segundo y tercer ciclo.
- **Duración del Plan:** el Plan tendrá una duración de 5 años y se dividirá en 3 ciclos anuales solapados de 3 años de duración cada uno de ellos independientes entre sí (es decir, con entrega de las acciones que correspondan a cada ciclo una vez transcurridos 3 años desde el inicio de cada ciclo). En particular:
 - El primer ciclo del Plan corresponde al periodo de 3 años entre 2021 y 2023 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de objetivos de este primer ciclo el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023.
 - El segundo ciclo del Plan corresponde al periodo de 3 años entre 2022 y 2024 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de objetivos de este segundo ciclo el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2024.
 - El tercer ciclo del Plan corresponde al periodo de 3 años entre 2023 y 2025 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de objetivos de este tercer ciclo el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025.
- **Número máximo de acciones que se podrán asignar al Plan:** el número máximo de acciones que podrán ser asignadas en virtud del Plan es 4.055.205 acciones ordinarias de la Sociedad, representativas del 0,80% del capital social, de las cuales, un máximo de 1.021.175 acciones están dirigidas al Consejero Delegado de Colonial.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el importe máximo al que tendrá derecho el Consejero Delegado en cada uno de sus ciclos, en función de las métricas y parámetros que se establezcan, consistirá en un importe equivalente a un 300% de su retribución fija (2.250 miles de euros). Este importe considera el precio de la acción en la fecha de inicio del ciclo y excluyen cualquier potencial variación del mismo.

Como regla general, el número máximo total de acciones de la Sociedad que, en ejecución del Plan, procederá entregar a los beneficiarios del Plan a la finalización de cada ciclo será el que resulte de dividir el importe máximo anterior entre el precio medio ponderado de cotización de las acciones

de la Sociedad en los 30 días hábiles bursátiles anteriores al 1 de enero del primer año del correspondiente ciclo (excluyendo esta fecha). Esto supone:

Beneficiario	Ciclo	Número máximo de acciones
	2021-2023	275.399
Consejero Delegado	2022-2024	279.156
	2023-2025	376.254

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

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

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

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

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

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

Para determinar el resultado del Índice, cada compañía tiene asignada una ponderación, calculada según su grado de comparabilidad respecto a Colonial en función de determinados parámetros, tales como el alcance geográfico de sus operaciones, el subsector donde opera (*asset class*) y su tamaño (capitalización bursátil). A estos efectos, el Consejo de Administración asigna una ponderación a cada compañía del Índice y determinará los parámetros para su cálculo, pudiendo incluso modificar las compañías incluidas en el Índice cuando las circunstancias así lo aconsejen.

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

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

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

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

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

Peso	Métrica	Justificación
50%	Retorno Total para el Accionista relativo respecto a un grupo de comparación, y ajustado (al alza o a la baja) por el Retorno Total para el Accionista absoluto.	Mide tanto el <i>performance</i> respecto a compañías comparables como el propio Colonial respecto a un objetivo establecido.
30%	NTA/acción a 31 de diciembre de 2024.	Mide la valoración de la totalidad de los activos en cartera.

Peso	Métrica	Justificación
10%	Gestión del <i>pipeline</i> : variación en el valor de tasación de los activos incluidos en el pipeline desde el inicio al final del ciclo, teniendo en cuenta el <i>capex</i> incurrido durante el periodo 2022-2024.	Mide la creación de valor generada para el accionista en los proyectos en curso.
10%	Beneficio ajustado por acción en el ejercicio 2024.	Mide la consecución de uno de los parámetros que permite garantizar la remuneración al accionista.

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

Respecto del tercer ciclo (2023-2025) del Plan, cuyo periodo de medición comienza el 1 de enero de 2023, el Consejo de Administración ha acordado que las métricas sean:

Peso	Métrica	Justificación
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>	Mide tanto el <i>performance</i> respecto a compañías comparables como el propio Colonial respecto a un objetivo establecido. Cada una de estas métricas se medirá independientemente, y cada métrica determina una parte del incentivo.
20%	NTA/acción a 31 de diciembre de 2025: <ul style="list-style-type: none"> 10% NTA relativo 10% NTA absoluto 	Mide la evolución de la valoración de la totalidad de los activos en cartera de forma absoluta y respecto de compañías comparables. Cada una de estas métricas se medirá independientemente, y cada métrica determina una parte del incentivo.
20%	Beneficio ajustado por acción en el periodo de medición 2023-2025.	Mide la consecución de uno de los parámetros que permite garantizar la remuneración al accionista.
10%	Progreso del plan de descarbonización y reducción de emisiones.	Mide la consecución de los objetivos del plan de descarbonización y reducción de emisiones.

Para proponer las métricas y ponderaciones del ciclo 2023-2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado, entre otros factores:

- El plan de negocio acordado por el Consejo de Administración.
- El entorno macroeconómico actual, su impacto en el precio de la acción de Colonial y compañías del sector, su impacto en las valoraciones de NTA y, como resultado, la mayor relevancia del beneficio ajustado por acción, vinculado a la generación de caja, respecto a ejercicios anteriores.
- Las recomendaciones de inversores institucionales y las prácticas de mercado en relación con la introducción de métricas ESG, enfocadas en el vector “E”.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará los niveles de pago, una vez cerrado el periodo de medición de objetivos de cada ciclo, en función de su grado de cumplimiento, y podrá ajustar el nivel de pago para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Sociedad, teniendo en cuenta cualquier riesgo asociado. En este sentido, los efectos económicos positivos o negativos derivados de eventos extraordinarios que pudieran introducir distorsiones en los resultados de la evaluación podrán ser eliminados al proponer el nivel de consecución de los objetivos cuantitativos. La evaluación de los resultados y la determinación del pago correspondiente a algunas métricas podrá realizarse con base en los datos proporcionados por asesores externos.

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

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

- Mantenimiento de las acciones: el Consejero Delegado estará obligado a retener las acciones de Colonial que le sean entregadas al amparo del Plan durante, al menos, un año posterior a su entrega, sin perjuicio de que, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, esté obligado a cumplir el requisito de mantenimiento de un número de acciones equivalente a 2 anualidades de la remuneración fija.
- Fecha de entrega de las acciones: la entrega de las acciones de la Sociedad correspondientes a cada ciclo del Plan tendrá lugar tras la finalización del ciclo correspondiente, esto es, en 2024 para el primer ciclo, en 2025 para el segundo ciclo y en 2026 para el tercer ciclo, una vez se hayan formulado las cuentas anuales auditadas correspondientes a los ejercicios 2023, 2024 y 2025, respectivamente. La fecha concreta de entrega de las acciones será determinada por el Consejo de Administración o por la persona en quien éste delegue las facultades correspondientes para ello. Asimismo, se repercutirá a los beneficiarios del Plan los ingresos a cuenta o, en su caso, las retenciones que procedan. En todo caso, el Consejo de Administración está facultado para, en su caso, poder acordar motivadamente no ejecutar, cancelar, liquidar anticipadamente o dejar sin efecto total o parcialmente el Plan o cualquiera de sus ciclos cuando las circunstancias así lo aconsejen.

No obstante, en caso de que, de conformidad con la normativa aplicable, se formulase una oferta pública de adquisición sobre Colonial cuyo resultado positivo implicase un cambio de control en la

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

Por otro lado, en el supuesto de que, durante la vigencia del Plan, el Consejero Delegado fuera cesado de su cargo sin justa causa, la Junta General no prorrogase su mandato o se produzca una modificación sustancial de sus funciones (incluida la pérdida de la condición de ejecutivo), éste tendrá derecho a la liquidación anticipada del Plan conforme a lo establecido a continuación (circunstancia que se ha producido respecto del Presidente, por cuanto que, con efectos 30 de abril de 2022, dejó de ostentar la categoría de Consejero ejecutivo, tal y como se recoge en el Epígrafe B posterior).

En caso de que el hecho que motivara la liquidación anticipada del Plan tuviera lugar en los primeros 18 meses de uno de los ciclos del Plan, el Consejero ejecutivo tendrá derecho a recibir el número *target* de acciones que le corresponda en dicho ciclo del Plan prorrateado por el número de días entre la fecha de inicio del ciclo en que se hubiera producido el hecho que motivara la liquidación anticipada del Plan y la fecha efectiva de cese, no prórroga o modificación sustancial de sus funciones. En caso de que el hecho que motivara la liquidación anticipada del Plan tuviera lugar en la segunda mitad del periodo de medición de objetivos de un ciclo, éste tendrá derecho a recibir el número *target* de acciones que le corresponda para dicho ciclo.

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

Términos y condiciones principales de los contratos

Atendiendo a la Política de Remuneraciones, el contrato del Consejero Delegado se ha ajustado a los principios, condiciones y contenido de aquélla, siendo los términos y condiciones esenciales de este contrato las siguientes:

- **Duración**: se ha estipulado que la duración del contrato está sujeta al periodo de vigencia del nombramiento como Consejero Delegado. Si se produce la renovación del nombramiento 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**: el Consejero ejecutivo percibirá una compensación adicional y especial como indemnización en el supuesto de cese o no renovación no justificada de su cargo, o reducción sustancial de sus funciones (circunstancia que se ha producido respecto del Presidente, por cuanto que, con efectos 30 de abril de 2022, dejó de ostentar la categoría de Consejero ejecutivo, tal y como se recoge en el Epígrafe B posterior).

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 tendrán en consideración 2 anualidades de su retribución fija y su retribución variable anual *target*, excluyéndose otras

cantidades que hubiera podido percibir, así como los derechos que pudieran derivarse, del incentivo a largo plazo vigente en cada momento.

En los supuestos de cambio de control de la Sociedad, cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, reducción sustancial de las funciones del Consejero Delegado o modificación de las condiciones pactadas en su contrato sin su consentimiento, éste 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 Comisión Nacional del Mercado de Valores. 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 el Consejero Delegado 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 la retribución fija anual, que se abonará de forma prorrateada durante los meses del pacto de no competencia.

En el caso de que el Consejero Delegado 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.

Otros conceptos retributivos

Está previsto que, en el ejercicio en curso, el Consejero Delegado de Colonial que a su vez es miembro de los órganos de administración de otras sociedades del Grupo (en particular, *Société Foncière Lyonnaise*) devengue una remuneración fija por este concepto. Dicha remuneración devengada será deducida de su retribución fija anual en Colonial.

Sin perjuicio de lo indicado en el punto anterior, no está previsto que el Consejero Delegado de Colonial devengue en el ejercicio en curso: (i) otras remuneraciones suplementarias por la prestación de servicios distintos a los inherentes a su cargo; ni (ii) remuneraciones derivadas de la concesión de anticipos, créditos o garantías, en la medida en que no está previsto que se concedan retribuciones al Consejero ejecutivo por dichos conceptos.

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

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

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

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

La Política de Remuneraciones incluye el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros de Colonial por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus Comisiones. En este sentido, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales se estableció en 2,5 millones de euros, pudiendo incrementarse dicho importe en un 10% por cada nuevo miembro del Consejo de Administración que implique un incremento del número actual de sus miembros.

La distribución de la remuneración entre los Consejeros le corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Para la asignación de la remuneración fija a cada Consejero se tiene en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, su pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración y su dedicación, así como otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes, velando por que ésta sea competitiva con la aplicada en otras entidades comparables por su capitalización, tamaño e implantación internacional; todo ello con el fin de incentivar la dedicación de cada Consejero sin comprometer su independencia de criterio.

La distribución de la remuneración fija y las dietas por la pertenencia y asistencia al Consejo de Administración y sus Comisiones, según lo acordado por el Consejo de Administración para el ejercicio 2023, que se mantienen de forma similar que para el anterior ejercicio 2022, se indica a continuación:

		Vocal	Presidente	Otros cargos
Consejo de Administración	Remuneración fija anual	50.000€	500.000€	--
	Dietas de asistencia por sesión	5.000€	7.500€	--
Comisión Ejecutiva	Dietas de asistencia por sesión	3.000€	--	--
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Remuneración fija anual	25.000€	50.000€	--
	Dietas de asistencia por sesión	3.000€	4.800€	--
Comisión de Auditoría y Control	Remuneración fija anual	25.000€	50.000€	--
	Dietas de asistencia por sesión	3.000€	4.800€	--
Comisión de Sostenibilidad	Dietas de asistencia por sesión	3.000€	4.800€	--

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

Todos los Consejeros son beneficiarios de la póliza de seguro colectivo de responsabilidad civil, suscrita por Colonial, que cubre la responsabilidad por actos y conductas de los miembros del Consejo de Administración y directivos de la Sociedad como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones, así como los siniestros que traigan causa en ataques o fallos de ciberseguridad.

El coste de esta póliza de seguro no está incluido en el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros. Está previsto que, en el ejercicio 2023, el importe de la póliza de seguro colectivo de responsabilidad civil ascienda a 417.276,52 euros.

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

Durante el ejercicio 2023 no se esperan cambios relevantes en la Política de Remuneraciones. Sin perjuicio de lo anterior, en la medida en que la Política de Remuneraciones dejará de estar vigente a 31 de diciembre de 2023, está previsto que se someta a la próxima Junta General de Accionistas una nueva política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

A.3. Consideración del voto de los accionistas en la Junta General sobre el Informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros de Colonial correspondiente al ejercicio 2021 fue aprobado en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad por el 67,85% de los votos emitidos.

B. RESUMEN GLOBAL DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2022.

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

Durante el ejercicio 2022, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió en 10 ocasiones, y en el periodo transcurrido desde la finalización del ejercicio 2022 hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en 3 ocasiones.

En las citadas reuniones, la Comisión ha deliberado sobre, entre otras, las siguientes cuestiones y ha acordado, en su caso, someterlas al Consejo de Administración para su aprobación:

- Informar favorablemente y proponer al Consejo de Administración la aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- Analizar y debatir, con el asesoramiento de WTW y, finalmente, proponer al Consejo de Administración, las modificaciones pertinentes a la política de remuneraciones respecto de la remuneración del Presidente en su condición de Consejero no ejecutivo, así como de la elevación del importe máximo de la retribución a los Consejeros en su condición de tales.
- Analizar y debatir sobre los objetivos de la retribución variable para el ejercicio 2022 que permitan evaluar el desempeño de los miembros del Comité de Dirección.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y, en particular, proponer al Consejo de Administración la retribución variable del Presidente (para el periodo del ejercicio 2022 durante el cual ostentó la condición de Consejero ejecutivo) y del Consejero Delegado.
- Informar sobre el cese de las funciones ejecutivas del Presidente del Consejo de Administración, el pago de la indemnización y la fijación de sus nuevas funciones y retribución en su condición de Presidente no ejecutivo.
- Informar favorablemente sobre la retribución fija y variable del equipo directivo de la Sociedad propuestos por el Consejero Delegado.
- En relación con el segundo ciclo del incentivo a largo plazo, determinación y calibración de las métricas y asignación de acciones a los Consejeros ejecutivos.
- Calibración de las métricas de la retribución variable durante el ejercicio 2022.

Asimismo, y atendiendo a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración de Colonial determinó, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el reparto relativo a la retribución fija aplicable a los Consejeros en su condición de tales.

Los Consejeros ejecutivos (el Consejero Delegado y el Presidente respecto a los 4 primeros meses de 2022) no perciben ninguna remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración, ni cantidad fija anual, ni remuneración por dietas de asistencia al Consejo de Administración.

En este sentido, el Consejero Delegado percibió la remuneración fija establecida en su contrato y una remuneración variable, retribuciones determinadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para cuyo cálculo se tuvo en cuenta determinados parámetros cuantitativos y cualitativos que se recogen en los apartados B.3 y B.7 posterior, así como en el **Anexo** al presente Informe.

En cuanto al Presidente del Consejo de Administración, en la medida en que el Consejo de Administración de la Sociedad acordó el cese de las funciones ejecutivas con efectos 30 de abril de 2022,

se acordó que la retribución fija y variable establecida en su contrato fuese el resultado del prorrateo del número de meses que ostentó el cargo de Presidente ejecutivo. Es por ello que, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad acordó elevar al Consejo de Administración de Colonial la retribución variable a favor del Presidente, y el pago de la indemnización correspondiente, referidas a los primeros 4 meses de 2022, durante los cuales ostentó la condición de Presidente ejecutivo, que se recogen en los apartados B.3 y B.7 posteriores, así como en el **Anexo** al presente Informe.

Por otro lado, si bien la Política de Remuneraciones prevé que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pueda conceder una retribución extraordinaria a los Consejeros ejecutivos por su participación en la realización de operaciones corporativas extraordinarias, de adquisición, inversión, restructuración o cualquier otra operación, de conformidad con lo referido en el apartado B.7 posterior, los Consejeros ejecutivos no han percibido, en relación con el ejercicio 2022, ninguna remuneración extraordinaria.

Identidad y rol de los asesores externos: de conformidad con las normas internas de Colonial, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede solicitar al Consejo de Administración, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación, con cargo a la Sociedad, de asesores legales, contables, financieros u otros expertos. En este sentido, la Comisión ha contado en el ejercicio 2022 con el asesoramiento de WTW, asesor independiente especializado en materia de retribución de Consejeros, en relación con (i) las modificaciones a la Política de Remuneraciones en relación con, entre otros, el incremento del importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales, y (ii) el cese del Presidente de sus funciones ejecutivas desde el ámbito retributivo. Ambas modificaciones fueron acordadas por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 21 de junio de 2022, referida en el Epígrafe A anterior.

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

No se han producido desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio 2022, sin perjuicio de la modificación de la Política de Remuneraciones acordada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 21 de junio de 2022 y referida en el Epígrafe A anterior del presente Informe.

B.1.3. Excepciones temporales a la política de remuneraciones

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

B.2. Acciones adoptadas por la Sociedad para ajustar el sistema de remuneración a los objetivos a largo plazo y para la reducción de la exposición a riesgos excesivos.

Los Consejeros ejecutivos (el Consejero Delegado y el Presidente respecto de los 4 primeros meses del ejercicio 2022) pueden percibir una retribución variable anual. A estos efectos, la Sociedad establece criterios para mantener el equilibrio adecuado entre dichos componentes, existiendo un esquema de remuneración que presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables.

De esta forma, se ha establecido como retribución variable (incentivo *target* anual), si se alcanza la consecución *target* de objetivos, un 100% del importe total de la retribución fija, pudiéndose alcanzar

un máximo anual del 132,5% de la retribución fija en el ejercicio 2022, sin que existan remuneraciones variables garantizadas.

La retribución variable anual está normalmente vinculada a objetivos financieros y de creación de valor, pudiéndose incluir objetivos no financieros, cuyo peso no excederá el 20% del incentivo *target* anual. En particular, respecto del ejercicio 2022, el Consejo de Administración determinó como métricas a tener en cuenta para la determinación de la retribución variable de los Consejeros ejecutivos referidos al inicio del presente apartado B.2., las siguientes:

Tipos de objetivos	Peso	Métricas
80% Económico-financieros y de creación de valor para el accionista	35%	Ingresos por rentas netas y beneficio por acción ajustado En función del plan de negocio 2022
	30%	<i>Net Asset Value</i> (NTA) por acción En función del plan de negocio 2022
	15%	- <i>Loan to Value (LTV)</i> En función del plan de negocio 2022 - Mantenimiento del grado de inversión
20% No financieros	10%	Objetivos en materia <i>ESG</i> : (i) mantener la excelencia en la clasificación (2/3) de los siguientes índices: GRESB 5 star, CPD "A", VIGEO "A1+"; y (ii) cumplir con los objetivos del plan de descarbonización y reducción de emisiones.
	10%	Evaluación del rendimiento individual centrado en iniciativas estratégicas

Dichos criterios, así como el proceso de su aplicación, y entre estos aspectos, la calibración que se ha realizado en función de los objetivos establecidos en el plan de negocio de Colonial para el ejercicio 2022, se han realizado conforme a lo siguiente:

- En el caso de que el nivel de consecución de la métrica está por debajo de un umbral mínimo de cumplimiento, no se genera la porción de incentivo asociado a dicha métrica.
- Si el nivel de consecución de la métrica se sitúa en el umbral mínimo de cumplimiento, el nivel de pago es 50% del nivel de incentivo *target* asociado a dicha métrica.
- Si el nivel de consecución de la métrica se sitúa o supera el nivel de consecución máximo, el nivel de pago es del 150% cuando la métrica fuese de creación de valor para los accionistas (NTA) y del 125% del nivel de incentivo *target* para las demás métricas.

Si el importe supera el incentivo *target*, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, puede decidir que el exceso sobre el mismo se difiera en acciones durante un año.

Asimismo, y conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones, los contratos de los Consejeros ejecutivos incluyen las denominadas cláusulas "*malus*" y "*clawback*" que permiten a Colonial cancelar o reclamar, en determinados supuestos, la devolución total o parcial de las cantidades percibidas en concepto de retribución variable.

Por otro lado, y con el objeto de garantizar que el sistema de remuneración de Colonial está alineado con los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, el plan de entrega de acciones, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de Colonial de 30 de junio de 2021, establece una serie de condiciones que deberán tenerse en cuenta para determinar el número de acciones a entregar a los Consejeros ejecutivos de Colonial (referidos al inicio del presente apartado B.2) en su condición de beneficiarios. Estas condiciones se encuentran vinculadas a la evolución de Colonial, que se recogen, junto con las características más relevantes de dicho plan, en el apartado A.1.6 anterior del presente Informe.

Por su parte, la Sociedad considera que no ostenta personal en su plantilla cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad, por lo cual no ha adoptado medidas concretas en este sentido.

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

- La Política de Remuneraciones establecía que el importe máximo anual de remuneración para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales fuese de 2.200.000 euros. No obstante, y como consecuencia del cambio de condición de Presidente del Consejo de Administración de Consejero ejecutivo a no ejecutivo con efectos 30 de abril de 2022, la Junta General de Accionistas del 21 de junio de 2022 aprobó la modificación del importe máximo de la remuneración anual, elevándose hasta el importe de 2.500.000 euros para el conjunto de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus Comisiones.

Asimismo, dicha Política de Remuneraciones prevé que en el caso de que aumente el número de miembros del Consejo de Administración, el importe máximo se incrementará en un 10% por cada nuevo miembro del Consejo de Administración que implique un aumento del número de sus miembros.

En el ejercicio 2022, el importe total de la remuneración de los Consejeros de Colonial en su condición de tales fue de 1.935.622 euros, importe inferior en 564.378 euros respecto al límite aprobado por la Junta General (un 22,57%). En particular, la remuneración individual de cada Consejero en su condición de tal consistió en:

- (i) una cantidad fija anual; y
 - (ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.
- Por su parte, los Consejeros ejecutivos no percibieron remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración ni a sus Comisiones. En este sentido, los Consejeros ejecutivos identificados al inicio del apartado B.2 anterior percibieron remuneración por los importes que les correspondían en virtud de sus respectivos contratos suscritos con la Sociedad, y en atención al plazo de tiempo que ostentaron su condición de Consejeros ejecutivos, de conformidad con la Política de Remuneraciones. En particular, y respecto del Presidente del Consejo de Administración, este no percibió remuneración alguna por su pertenencia al Consejo de Administración ni a sus Comisiones, y, por tanto, sí la remuneración prevista en la Política de Remuneraciones y su contrato en su condición de Consejero ejecutivo, durante los meses de enero a abril de 2022, ambos inclusive, pasando a ser remunerado y a recibir, en la proporción correspondiente al periodo de tiempo restante del ejercicio 2022, la remuneración correspondiente a su condición de Presidente no ejecutivo.

En concreto, el Consejo de Administración de Colonial, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinó en su reunión de 27 de febrero de 2023 los importes

de la remuneración variable anual devengada por los Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2022. Para la determinación de la misma, se tuvieron en cuenta las métricas indicadas en el apartado B.2. y los resultados alcanzados en el ejercicio. En este sentido, y en relación con los objetivos cuantitativos o financieros, cabe destacar la existencia de un sobrecumplimiento en la consecución de los referidos a rentas netas y beneficio por acción. Igualmente, y respecto de los objetivos cualitativos o no-financieros, estos han sido cumplidos en su totalidad, destacando, entre otros, (i) la aprobación y validación de los objetivos Plan de Descarbonización y reducción de emisiones, y el *reporting* de todas las categorías de Alcance 3, definidas en el protocolo GHG, de la Huella de Carbono aplicables a Colonial y su Grupo (ii) la mejora continuada en los últimos años en el GRESB Standing Investments Rating, VIGEO (siendo la 3º compañía mejor posicionada de las 94 del sector), Sustainalytics (premiada por 2º año con la insignia de máxima calificación ESG de la industria 2023 así como regional), y MSCI (destacando el liderazgo en prácticas de gobierno corporativo); o (iii) el mantenimiento del Nivel A en CPD Rating, el mayor nivel de rating en CPD.

Por tanto, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado, respecto del Consejero Delegado, (i) un nivel de pago ponderado, en relación con el grado de cumplimiento de los objetivos financieros y de creación de valor, del 76,7% del *target*, y (ii) un nivel de pago ponderado, en relación con el grado de cumplimiento de los objetivos no financieros, del 25% del *target*.

Igualmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado, respecto del Presidente, un nivel de pago ponderado, en relación con el grado de cumplimiento de los objetivos financieros y no financieros, del 100% del *target* calculado para el periodo de los 4 primeros meses que ostentó la condición de consejero ejecutivo.

B.4 Información del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio 2021.

	NÚMERO	% SOBRE EL TOTAL
Votos emitidos	443.586.318	82,20%

<u>VOTOS A FAVOR</u>		<u>VOTOS EN CONTRA</u>		<u>ABSTENCIONES</u>		<u>VOTOS EN BLANCO</u>	
N.º Votos	% sobre emitidos	N.º Votos	% sobre emitidos	N.º Votos	% sobre emitidos	N.º Votos	% sobre emitidos
300.968.502	67,85%	142.177.375	32,05%	181.586	0,04%	258.855	0,06%

B.5 Determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los Consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada Consejero y su variación respecto del ejercicio anterior.

- En términos generales, la determinación de los componentes fijos devengados por los Consejeros de Colonial en su condición de tales para el ejercicio 2022 no ha sufrido variaciones con respecto a la aplicable al ejercicio anterior.
- En este sentido, el reparto de la retribución fija aplicable a los Consejeros por su condición de tales fue el siguiente:
 - (i) Los Consejeros tienen derecho a una cantidad fija anual de 50.000 euros.
 - (ii) El Consejero Coordinador tenía derecho a una cantidad fija anual adicional de 75.000 euros. En este sentido, y atendiendo al cese del Presidente en sus funciones ejecutivas con efectos 30 de abril de 2022, se acordó prescindir de la figura del Consejero Coordinador con efectos, igualmente, 30 de abril de 2022 y abonarle la correspondiente cantidad fija anual prorrateada a los 4 primeros meses, siendo esta de 25.000 euros.
 - (iii) Los Consejeros tienen derecho a una cantidad de 5.000 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión del Consejo de Administración a la que asistan.
 - (iv) Los miembros de la Comisión Ejecutiva tienen derecho a una cantidad de 3.000 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión de la Comisión Ejecutiva a la que asistan.
 - (v) El Presidente del Comité de Auditoría y Control y el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tienen derecho a una cantidad fija anual adicional de 50.000 euros cada uno de ellos.
 - (vi) Los restantes miembros del Comité de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tienen derecho a una cantidad fija anual adicional de 25.000 euros cada uno de ellos.
 - (vii) El Presidente del Comité de Auditoría y Control y el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tienen derecho a una cantidad de 4.800 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión del Comité de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la que asistan, respectivamente cada uno de ellos.
 - (viii) Los restantes miembros del Comité de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tienen derecho a una cantidad de 3.000 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión del Comité de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la que asistan, respectivamente cada uno de ellos.
 - (ix) El Presidente de la Comisión de Sostenibilidad tiene derecho a una cantidad de 4.800 euros en concepto de dietas de asistencia por cada reunión de la Comisión de Sostenibilidad a la que asista, y los restantes miembros de dicha Comisión, la cantidad de 3.000 euros por el mismo concepto.
 - (x) Adicionalmente y como novedad respecto del ejercicio anterior, atendiendo al cese del Presidente en sus funciones ejecutivas con efectos 30 de abril de 2022, el Consejo de Administración acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que su retribución fija como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración sea una cantidad fija anual de 500.000 euros. Así, la retribución fija anual del Presidente en su condición de no ejecutivo fue de 333.333,33 euros, esto es, la retribución fija anual (500.000 euros) prorrateada por el número de meses que ostentó el cargo de Presidente no ejecutivo.

B.6 Determinación de los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, de cada Consejero por funciones ejecutivas, y su variación respecto del ejercicio anterior.

- La Política de Remuneraciones vigente en el año 2022 establece una remuneración anual fija de 750.000 euros respectivamente, para el Presidente del Consejo de Administración y para el Consejero Delegado. Dicho importe retribuye todas las funciones que los mismos realizan en Colonial, tanto las de carácter ejecutivo como su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y la asistencia a sus reuniones.

En la medida en que el Consejo de Administración de la Sociedad acordó el cese de las funciones ejecutivas del Presidente del Consejo de Administración con efectos 30 de abril de 2022, la retribución fija anual del Presidente en su condición de ejecutivo fue de 250.000 euros, esto es, la retribución fija anual (750.000 euros) prorrateada por el número de meses que ostentó el cargo de Presidente ejecutivo.

- Además, la indemnización que le correspondió al Presidente por su cese como Presidente ejecutivo, fue la siguiente:
 - (i) Indemnización equivalente a dos veces el salario base anual y el *target* de su retribución variable anual, esto es, 3.000.000 euros.
 - (ii) La liquidación proporcional del primer ciclo del incentivo a largo plazo que ascendió a un total de 40.660 acciones más 1.031 acciones que derivaron del dividendo que hubiera correspondido al señalado número de acciones, lo que hace un total de 41.691 acciones.
 - (iii) La liquidación del plan de pensiones que a 31 de diciembre de 2021 ascendía a la cantidad de 497.287,22 euros, más la contribución proporcional con cargo al tiempo que el Presidente ostentó el cargo de Presidente ejecutivo durante el ejercicio 2022, que ascendió a la cantidad de 37.500 euros.

B.7 Naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

Retribución variable ordinaria

- Respecto de los componentes variables a corto plazo, conforme a la Política de Remuneraciones vigente en 2022, los contratos del Presidente (vigente hasta el 30 de abril de 2022 inclusive) y del Consejero Delegado incluyen cláusulas en virtud de las cuales éstos podrán percibir como remuneración variable anual un importe de hasta el 140% sobre la remuneración fija anual que corresponda a cada uno. El Consejo de Administración acordó que la retribución variable se sometiese al cumplimiento de determinados parámetros u objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo, ponderando los primeros un 80% de la retribución variable, y un 20% los objetivos de carácter cualitativo.

De esta forma, y respecto del ejercicio 2022, atendiendo al cumplimiento de los criterios cuantitativos y cualitativos expuestos en el apartado B.3 anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado que la retribución variable ordinaria a percibir en el ejercicio 2022 sea (i) del 100% sobre el nivel del *target* y de su retribución fija anual, calculado para el periodo de los 4 primeros meses del ejercicio 2022, para el Presidente (periodo que ostentó la condición de Consejero ejecutivo), es decir, 250.000 euros; y (ii) del 101,7% sobre el nivel *target* y de su retribución fija anual que le corresponde al Consejero

Delegado, esto es, 762.600 euros. Dicha retribución variable se abonará en efectivo a cada uno de ellos en el ejercicio 2023.

- Así mismo durante el ejercicio 2023, el Presidente y el Consejero Delegado percibirán un total de 21.912 acciones cada uno de ellos correspondientes a la retribución variable del ejercicio 2021, conforme se aprobó por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión. Dicho número de acciones se calculó considerando el precio medio ponderado de la acción en las 30 sesiones bursátiles anteriores a la fecha del Consejo de Administración que autorizó la entrega de las referidas acciones diferidas.
- Por su parte, los Consejeros no ejecutivos no percibieron ningún componente de remuneración variable a corto plazo en el ejercicio 2022.

Retribución extraordinaria

- La Política de Remuneraciones de Colonial prevé que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tendrá la facultad de acordar la concesión de una retribución extraordinaria a los Consejeros ejecutivos por su participación en la realización de operaciones corporativas extraordinarias, de adquisición, inversión, reestructuración o cualquier otra operación, en función de, principalmente, la relevancia, complejidad y singularidad de la operación corporativa que genere un valor añadido significativo para los accionistas y/o genere un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo que refuerce la sostenibilidad de Colonial.
- Los Consejeros ejecutivos no han percibido remuneración variable extraordinaria respecto al ejercicio 2022.

Plan de entrega de acciones

- Adicionalmente a la retribución variable a corto plazo, tanto el Presidente, durante la vigencia de su cargo como Presidente ejecutivo en los 4 primeros meses del ejercicio 2022, como el Consejero Delegado, eran beneficiarios en el ejercicio 2022 del plan de entrega de acciones que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de Colonial de 30 de junio de 2021 (el “Plan”), descrito en el apartado A.1.6 del presente Informe.
- Para este ejercicio 2022, y debido al cese del Presidente con efectos el 30 de abril de 2022 de sus funciones ejecutivas, la liquidación proporcional del primer ciclo del incentivo a largo plazo respecto de este ascendió a 40.660 acciones más 1.031 acciones que derivaron del dividendo que hubiera correspondido al señalado número de acciones, lo que hace un total de 41.691 acciones. Además, en la medida en que el Presidente del Consejo de Administración dejó de tener la condición de ejecutivo, no participará en el segundo ni en el tercer ciclo del Plan.

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

- En el ejercicio 2022 no se redujo ni se reclamó la devolución de ningún componente variable de la remuneración de los Consejeros ejecutivos, en la medida en que no se ha producido ningún supuesto que conlleve tal reducción o devolución.

B.9 Características de los sistemas de ahorro a largo plazo

- El Consejero Delegado y el Presidente de Colonial (respecto de los 4 primeros meses del ejercicio 2022, es decir, mientras ostentó la condición de Presidente ejecutivo) han sido beneficiarios de un sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento, por importe, para cada uno de ellos, correspondiente al 15% de su retribución fija.
- El sistema de previsión social de los Consejeros ejecutivos reconoce la consolidación de derechos económicos en el supuesto de que se produzca el cese o la extinción de la relación profesional antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas, salvo que dicho cese o extinción se produzca por causa justa. Asimismo, dichos sistemas de ahorro a largo plazo son compatibles con las indemnizaciones que, en su caso, pudieran corresponder.
- Tal y como se ha indicado al inicio del presente Epígrafe B, en la medida en que el Consejo de Administración de la Sociedad acordó el cese de las funciones ejecutivas del Presidente del Consejo de Administración con efectos 30 de abril de 2022, la aportación al sistema de previsión únicamente se realizó durante los 4 primeros meses del ejercicio 2022. Esta aportación es equivalente a 37.500 euros a la que se añadió la correspondiente a la liquidación del plan de pensiones a 31 de diciembre de 2021, esto es 497.287,22 euros. A partir del 1 de mayo de 2022, el Presidente ha ostentado el cargo de Presidente no ejecutivo y, por lo tanto, dejó de ser beneficiario del citado sistema de previsión social.

B.10 Indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado

En el ejercicio 2022 no se devengaron o percibieron indemnizaciones u otro tipo de pagos derivados del cese anticipado de Consejeros de Colonial salvo por las percibidas por el Presidente.

En este sentido, y tras su cese de sus funciones ejecutivas con efectos 30 de abril de 2022, el Presidente ha percibido una indemnización equivalente a dos veces el salario base anual y el *target* de su retribución variable anual, esto es, 3.000.000 euros.

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

En el ejercicio 2022 atendiendo a la Política de Remuneraciones, los contratos de los Consejeros ejecutivos no sufrieron modificaciones sustantivas. En este sentido, con efectos 30 de abril de 2022, el Presidente del Consejo de Administración fue cesado en sus funciones ejecutivas y, por tanto, a partir de dicha fecha quedó sin vigencia el contrato que, en su condición de Presidente ejecutivo, se había suscrito entre éste y la Sociedad.

B.12 Remuneración en especie

- Colonial tiene suscrita una póliza de seguro colectivo de responsabilidad civil que cubre la responsabilidad por actos y conductas de los miembros del Consejo de Administración (ejecutivos y no ejecutivos) y directivos de la Sociedad, como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones, así como los siniestros que traigan causa en ataques o fallos de ciberseguridad. El coste de esta póliza de seguro no está incluido en el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales. En el ejercicio 2022, el importe de la póliza de seguro colectiva de responsabilidad civil ascendió a 417.276,52 euros.
- Adicionalmente, la Sociedad satisface a los Consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie,

distintas a los sistemas de ahorro a largo plazo referidos en el apartado B.9 anterior 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 2022, el importe de estas remuneraciones en especie ascendió a 63.425 euros.

Sin perjuicio de lo anterior, en la medida en que el Consejo de Administración de la Sociedad acordó el cese de las funciones ejecutivas del Presidente del Consejo de Administración con efectos 30 de abril de 2022, el Presidente únicamente ha sido beneficiario de dichas retribuciones en especie durante los 4 primeros meses del ejercicio 2022.

B.13 Otros

- En el ejercicio 2022 no se devengaron remuneraciones suplementarias como contraprestación por los servicios prestados por los Consejeros de Colonial distintos a los inherentes a su cargo.
- Asimismo, tampoco se devengaron remuneraciones derivadas de la concesión de anticipos, créditos o garantías a favor de los Consejeros de Colonial, en la medida en que no se concedieron retribuciones a los Consejeros por dichos conceptos.
- Igualmente, durante el ejercicio 2022 no se devengaron remuneraciones en virtud de pagos (cuya finalidad es la remuneración de los servicios del Consejero en Colonial) realizados por la Sociedad a una tercera entidad en la cual alguno de los Consejeros prestó servicios.
- Salvo por lo incluido en el apartado C.1. b) del **Anexo** adjunto al presente Informe, que contiene el detalle referente a las “Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes”, se indica que durante el ejercicio 2022 no se devengaron remuneraciones por cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, con independencia de su naturaleza o la entidad del Grupo que lo hubiera satisfecho.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

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	443.586.318	82,20

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	142.177.375	32,05
Votos a favor	300.968.502	67,85
Votos en blanco	258.855	0,06
Abstenciones	181.586	0,04

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ADNANE MOUSANNIF	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JAVIER LÓPEZ CASADO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 27/08/2022
Doña BEGOÑA ORGAMBIDE GARCÍA	Consejero Dominical	Desde 27/09/2022 hasta 31/12/2022
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don LUIS MALUQUER TREPAT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	367	53		250	250		3.000		3.920	1.980
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA				750	763				1.513	2.574
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	50	50							100	110
Don ADNANE MOUSANNIF	50	86	25						161	177
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	50	45							95	110
Don JAVIER LÓPEZ CASADO	33	51	17						101	168
Doña BEGOÑA ORGAMBIDE GARCÍA	13	20							33	
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	50	72	25						147	152
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	50	94	25						169	181
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	50	107	50						207	220
Doña ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	50	137	75						262	221
Don LUIS MALUQUER TREPAT	75	116	50						241	310

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Liquidación anticipada ciclo 2021-2023	137.699	137.699			41.691	41.691	6,60	275	96.008		
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	2º ciclo 2022-2024			279.156	279.156			0,00			279.156	279.156
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Ciclo 2021-2023	275.399	275.399					0,00			275.399	275.399

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	38
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	112

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	37	112			535	498		
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	112	112			738	626		

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Retribución en especie	3
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Retribución en especie	60

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 2022	Total ejercicio 2021
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO										145
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA										64
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	20	18							38	41

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don LUIS MALUQUER TREPAT	5	9							14	44

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Plan nº5 (Consejo 11/02/2021)	6.000	6.000					0,00		6.000		
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Plan nº5 (Consejo 06/02/2020)	6.000	6.000					0,00		6.000		
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	Plan nº5 (Consejo 15/02/2019)	6.000	6.000			6.000	6.000	86,40	518			

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	3.920	275	38	3	4.236		518			518	4.754
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	1.513		112	60	1.685						1.685
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	100				100	38				38	138
Don ADNANE MOUSANNIF	161				161						161
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	95				95						95
Don JAVIER LÓPEZ CASADO	101				101						101
Doña BEGOÑA ORGAMBIDE GARCÍA	33				33						33
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	147				147						147

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	169				169						169
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	207				207						207
Doña ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	262				262						262
Don LUIS MALUQUER TREPAT	241				241	14				14	255
TOTAL	6.949	275	150	63	7.437	52	518			570	8.007

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 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	1.685	-40,38	2.826	17,26	2.410	-21,34	3.064	-8,73	3.357

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros externos									
Don SHEIKH ALI JASSIM M.J. AL-THANI	138	-8,61	151	-5,03	159	33,61	119	-6,30	127
Don JUAN CARLOS GARCÍA CAÑIZARES	147	-3,29	152	-8,98	167	32,54	126	5,00	120
Don CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	95	-13,64	110	0,00	110	26,44	87	-2,25	89
Don JAVIER LÓPEZ CASADO	101	-39,88	168	0,60	167	51,82	110	103,70	54
Don LUIS MALUQUER TREPAT	255	-27,97	354	15,31	307	37,67	223	0,45	222
Doña SILVIA MÓNICA ALONSO-CASTRILLO ALLAIN	169	-6,63	181	29,29	140	70,73	82	-	0
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	207	-5,91	220	17,65	187	192,19	64	-	0
Doña ANA LUCRECIA BOLADO VALLE	262	18,55	221	16,32	190	175,36	69	-	0
Doña BEGOÑA ORGAMBIDE GARCÍA	33	-	0	-	0	-	0	-	0
Don ADNANE MOUSANNIF	161	-9,04	177	5,99	167	22,79	136	-21,39	173
Don JUAN JOSÉ BRUGERA CLAVERO	4.754	78,12	2.669	31,67	2.027	-6,93	2.178	-9,66	2.411
Resultados consolidados de la sociedad									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
	41.992	-92,55	563.374	769,31	64.807	-93,61	1.014.782	44,08	704.339
Remuneración media de los empleados									
	87	-23,68	114	22,58	93	5,68	88	-11,11	99

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:

[27/02/2023]

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

- Si
 No