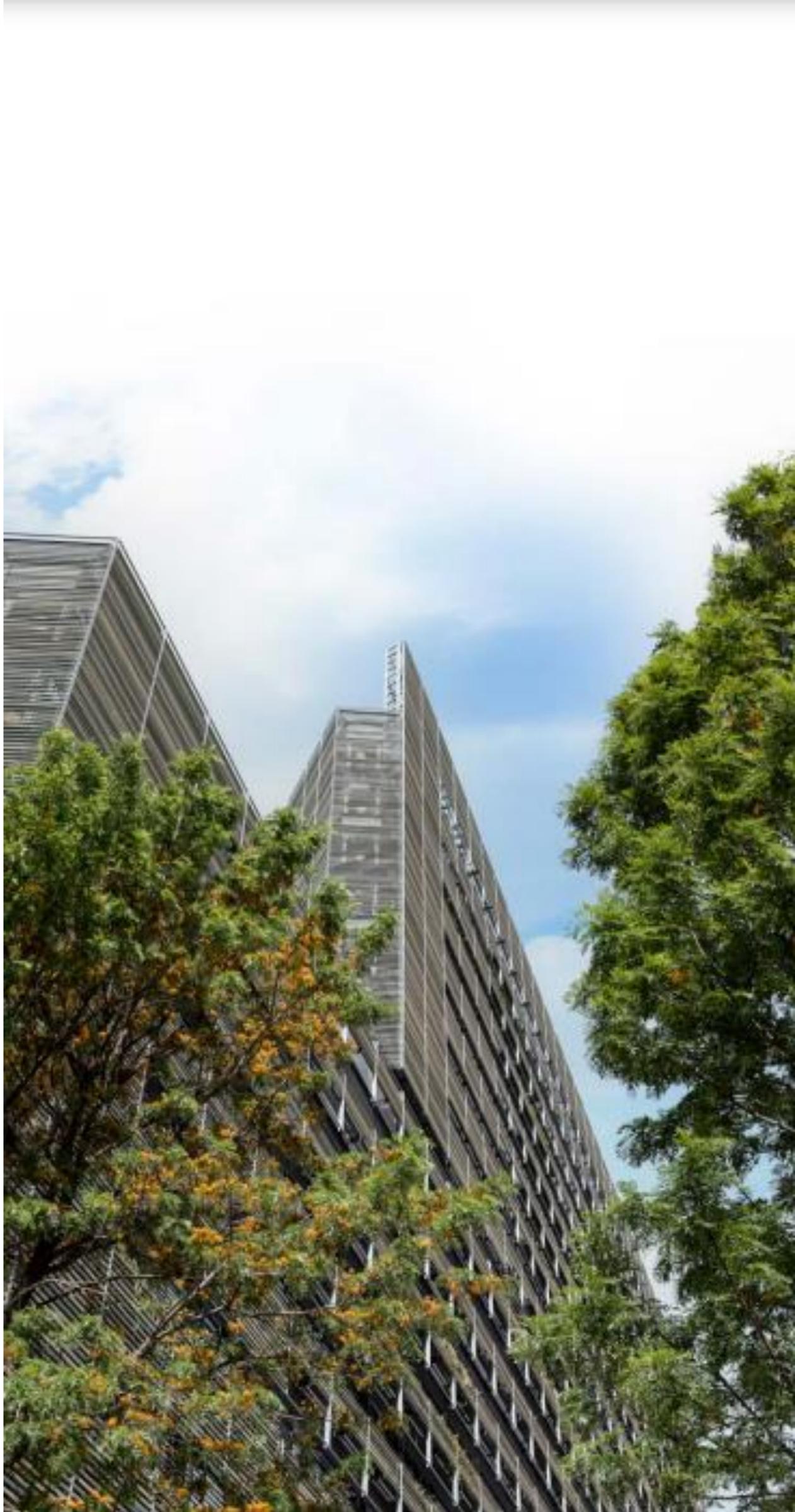




**Política de remuneraciones
de los consejeros de
INMOBILIARIA COLONIAL,
SOCIMI, S.A.
2024-2026**



Índice

01. Introducción	2
02. Proceso de revisión de la Política y resumen de los principales cambios	3
03. Nuestra filosofía retributiva	4
04. Nuestras prácticas retributivas benefician a nuestros accionistas	4
05. Política de Remuneraciones del Consejero Ejecutivo	5
06. Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales	11
07. Política de Remuneraciones para nuevos nombramientos	12
08. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones	13
09. Consideración de las condiciones retributivas de los empleados	14
10. Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la compañía	14
11. Vigencia	15

01. Introducción

En este documento se describe la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Inmobiliaria Colonial, SOCIMI, S.A. (“Colonial”, la “Sociedad” o la “Compañía”, indistintamente) para el periodo 2024-2026 (la “Política de Remuneraciones”), que ha sido elaborada por el Consejo de Administración (el “Consejo”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “Comisión”). Esta Política de Remuneraciones es continuista con los principios de nuestra política vigente.

Uno de los principios fundamentales que mantiene la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Colonial es el alineamiento con los grupos de interés, en particular, con los de nuestros accionistas. En este sentido, el Consejo y, de forma específica, la Comisión, ha consultado a los principales accionistas de Colonial y ha considerado la información recibida por parte de inversores institucionales y *proxy advisors* en el proceso periódico de consulta que realiza Colonial. Asimismo, el Consejo y la Comisión han tomado en consideración las disposiciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas en materia de remuneración de los Consejeros.

Nuestra Política de Remuneraciones se ha considerado en el contexto de la remuneración para los empleados en su conjunto. Los elementos retributivos para el Consejero Ejecutivo siguen los mismos principios que para el equipo directivo de Colonial.

Además, con base en datos de mercado y proyecciones internas, el Consejo, a propuesta de la Comisión, ha evaluado la idoneidad y relevancia de los elementos retributivos. En particular, la Comisión ha constatado que la Política de Remuneraciones mantenga el alineamiento con los intereses del negocio para el próximo período. El apartado 2 proporciona la justificación de los cambios sobre la política de remuneraciones existente.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, somete esta Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas 2023 que está previsto que se celebre el 15 de junio de 2023 para reemplazar la actual política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2021 y modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2022. Esta Política entrará en vigor el 1 de enero de 2024 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de que el Consejo, a propuesta de la Comisión, pueda proponer para su aprobación una nueva política en una fecha previa o la modificación de la Política de Remuneraciones, si se considera apropiado.



02. Proceso de revisión de la Política y resumen de los principales cambios

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Colonial ha realizado a principios de 2023 un proceso de reflexión sobre la política de remuneraciones vigente. A este respecto, la Comisión ha considerado los resultados de las votaciones relativas al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros obtenidos en los últimos ejercicios y los relativos a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada el 30 de junio de 2021 (88,74% de votos a favor) y modificada posteriormente el 21 de junio de 2022 (94,07% de votos a favor).

Además de lo anterior, se han tenido en cuenta los siguientes factores:

Factores internos

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

Factores externos

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

Fruto de las conclusiones alcanzadas en el proceso de reflexión, la Comisión ha propuesto al Consejo de Administración la presente Política de Remuneraciones que cuenta con las siguientes características:

- La nueva Política que se propone es continuista con la aprobada por la Junta General de Accionistas del 30 de junio de 2021.
- En relación con el Consejero Ejecutivo, la Comisión analizó en profundidad todos sus elementos retributivos para valorar un posible reposicionamiento tanto en su importe como en el mix retributivo. A lo largo del citado análisis, la Comisión ha considerado un enfoque holístico y estratégico, en el que se examinaron específicamente los siguientes factores:
 - La necesidad de retener y motivar al Consejero Ejecutivo en un contexto complejo como el de los últimos años (entre otros, pandemia, inflación, subida de tipos, la oferta pública de Colonial sobre las acciones de SFL), donde su liderazgo ha permitido a la Compañía obtener resultados positivos.
 - El mantenimiento de las cuantías de retribución fija, retribución variable anual e incentivos a largo plazo del Consejero Ejecutivo invariadas durante la vigencia de la política. En paralelo, se ha analizado la evolución positiva de la retribución de la plantilla de Colonial durante los últimos 3 años.
 - El posicionamiento de la retribución total target del Consejero Ejecutivo frente a entidades comparables. A este respecto, se ha considerado un grupo de REITs europeas, comparables en términos de dimensión por capitalización, volumen de activos, facturación y número de empleados.
 - El principio de *pay-for-performance* establecido en la Política de Remuneraciones. En este sentido, el paquete retributivo del Consejero Ejecutivo está apalancado de forma significativa en la retribución variable, particularmente, en el incentivo a largo plazo.

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

- Se reduce el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros de Colonial por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones y se establece en 2.700.000€. Esta cifra es inferior a la vigente en el ejercicio 2023 en caso de que la Junta General apruebe el nombramiento de dos consejeros no ejecutivos adicionales en la medida en que aplicará al límite establecido por la Junta General de Accionistas celebrada en 2022 el incremento automático previsto en dicha política.



03. Nuestra filosofía retributiva

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

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

PAY-FOR-PERFORMANCE

CE

Asegurar que la retribución que recibe el Consejero Ejecutivo es proporcional a los resultados generales de la Compañía y a su desempeño individual.

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

ALINEACIÓN CON LOS INTERESES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

CE

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

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

COMPETITIVIDAD

CE

CNE

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

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

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

TRANSPARENCIA

CE

CNE

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

CE

Principios aplicables al Consejero Ejecutivo

CNE

Principios aplicables a los Consejeros no Ejecutivos

04. Nuestras prácticas retributivas benefician a nuestros accionistas

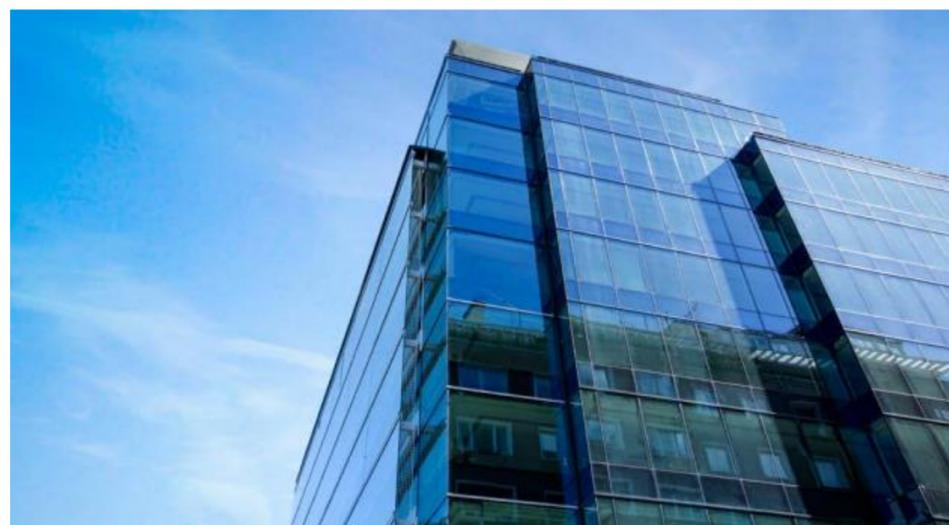
Nuestra Política de Remuneraciones tiene sólidos procesos de gobierno que refuerzan aún más nuestra filosofía de remunerar por resultados, entre los que se incluyen los siguientes:

QUÉ HACEMOS

- **Retribución en riesgo:** la mayor parte de la remuneración del Consejero Ejecutivo es variable y está ligada a los resultados financieros de la Compañía o a la evolución de la acción, o ambas.
- **Incentivo a largo plazo en instrumentos vinculado a un periodo de medición de objetivos plurianual:** la mayor parte de la retribución variable debe concederse en instrumentos que se devengan a lo largo de varios años para su alineamiento con un rendimiento sostenible. La retribución en instrumentos puede generarse fundamentalmente a partir de la consecución de objetivos ligados a la creación de valor. Los instrumentos devengados no pueden enajenarse hasta que haya transcurrido un año, al menos, desde su entrega.
- **Tenencia permanente de acciones:** se espera que el Consejero Ejecutivo mantenga un número de acciones por un valor equivalente a 2 veces su retribución fija.
- **Proporcionalidad y gestión de los riesgos:** nuestra Política de Remuneraciones asegura que el Consejero Ejecutivo tenga un particular interés en generar un rendimiento a corto y largo plazo. A su vez, incluye disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados, incluyendo límites a la retribución máxima, el posible diferimiento en acciones de una parte de la retribución variable anual si se excede el incentivo *target*, cláusulas de recuperación (*clawback*), múltiples métricas y procesos del Consejo y del equipo directivo para identificar riesgos.
- **Sólidos procesos de involucración con accionistas en materia retributiva y de gobernanza.**
- **Cláusulas de *malus* y *clawback*.**
- **Recibir asesoramiento externo.**

QUÉ NO HACEMOS

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

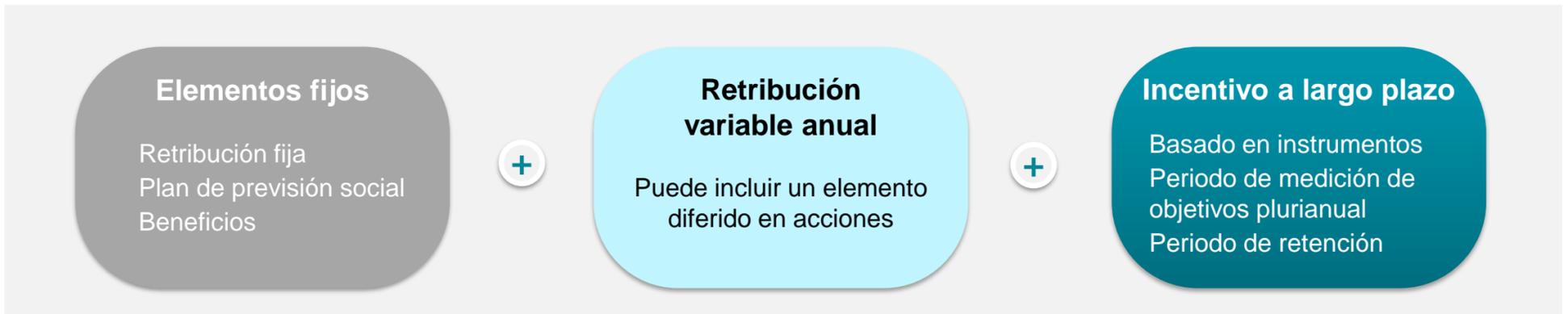


05. Política de Remuneraciones del Consejero Ejecutivo

A fecha de presentación de esta Política a la Junta General de Accionistas el único Consejero Ejecutivo es el Consejero Delegado.

I. Elementos retributivos

Los tres principales elementos de la retribución ordinaria son: (i) retribución fija, (ii) retribución variable anual, e (iii) incentivo a largo plazo basado en instrumentos.



II. Escenarios de remuneración a futuro: nuestro foco en la retribución vinculada a resultados

La mayor parte de la remuneración de nuestro Consejero Ejecutivo es variable, "en riesgo", vinculada a resultados.

El gráfico muestra ejemplos de la retribución total futura potencial para el Consejero Ejecutivo con una concesión basada en esta Política de Remuneraciones. Los posibles resultados y las hipótesis en las que están basados se indican a continuación.

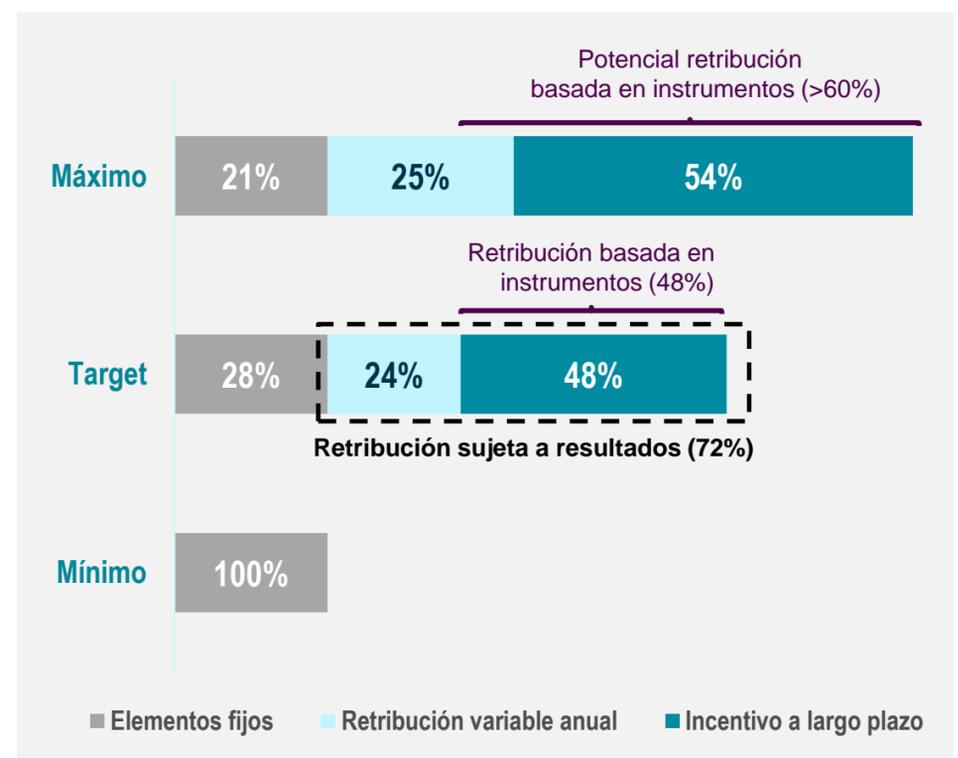
Elementos fijos ¹	Todos los escenarios	Incluye los siguientes elementos: <ul style="list-style-type: none"> Retribución fija Plan de previsión social
Retribución variable anual	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Target	100% de la retribución fija
	Máximo	140% del incentivo target
Incentivo a largo plazo (ILP) ²	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Target	200% de la retribución fija
	Máximo	150% del incentivo target

¹ Los beneficios no se incluyen, dado que las primas de seguro varían anualmente y el importe total no es significativo en relación con el paquete de remuneración total.

² Las cuantías indicadas como valor del incentivo a largo plazo no incluyen la potencial variación en el precio de la acción.

La retribución basada en instrumentos constituye el componente más significativo de la remuneración total para el Consejero Ejecutivo:

- En un escenario *target*, la retribución basada en instrumentos representaría un 48% del total.
- En un escenario máximo, dado que la parte de la retribución variable anual que excedería el incentivo *target* se entregaría en acciones, la potencial retribución basada en instrumentos superaría el 60% del total.



05. Política de Remuneraciones del Consejero Ejecutivo (cont.)

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

Retribución fija

Propósito Atraer y retener al Consejero Ejecutivo del perfil requerido para alcanzar nuestros objetivos estratégicos.

Importe

- 800.000€.

Este importe podría revisarse durante la vigencia de la Política de Remuneraciones actual en ciertas circunstancias como (pero no limitado a) cambios sustanciales en el negocio, competencias o responsabilidades del Consejero Ejecutivo y desempeño excepcional de la Compañía. En estas circunstancias, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir aplicar un incremento. Esto se detallaría y explicaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Funcionamiento

Determinada por el Consejo, a propuesta de la Comisión, considerando:

- Las características específicas del puesto, el nivel de responsabilidad y de involucración requerida del Consejero Ejecutivo.
- Las competencias y experiencia de la persona.
- La evolución de la contribución del puesto y la persona.
- Las condiciones retributivas para los empleados en su conjunto.
- Los datos de mercado en compañías de tamaño y complejidad similar a Colonial.

A diferencia de los Consejeros no ejecutivos, el Consejero Ejecutivo no percibirá ninguna remuneración específica por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad o a sus Comisiones.

Cualquier remuneración fija recibida de otras sociedades dependientes de la Compañía será deducida de la retribución fija en Colonial.

Plan de previsión social

Propósito Proporcionar beneficios post-jubilación competitivos.

Importe

- 15% de la retribución fija.

Funcionamiento

El Consejero Ejecutivo es beneficiario de un sistema de previsión en régimen de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.

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

Otros beneficios

Propósito Proporcionar beneficios competitivos.

Importe

- Importe máximo: 90.000€.

Funcionamiento

Los beneficios incluyen, principalmente, sistemas de previsión social y asistencial, habituales en el sector, como uso de vehículo de Compañía, seguro de vida, seguro médico de salud familiar, incapacidad y accidentes. Esto está alineado con la política de beneficios para el equipo directivo.

En su caso, el Consejero Ejecutivo podrá recibir beneficios asociados a una reubicación u otros beneficios que sean habituales en el mercado local donde el Consejero Ejecutivo esté ubicado. Adicionalmente, la Comisión podría proponer al Consejo el abono de ciertos complementos ligados a la repatriación en caso de terminación de la relación.

Sin perjuicio de lo anterior, no tendrán la consideración de remuneración los gastos en los que hubiera incurrido el Consejero Ejecutivo por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, tales como, entre otros, gastos de viaje o de representación, que serán soportados por la Sociedad, siempre que se encuentren oportunamente justificados, ni el uso y disfrute de los medios que se pongan a su disposición para el ejercicio adecuado de sus funciones.

El Consejero Ejecutivo (al igual que los Consejeros no ejecutivos y los altos directivos de la Sociedad), es beneficiario de la póliza de seguro colectivo de responsabilidad civil, suscrita por Colonial, que cubre la responsabilidad por actos y conductas de los miembros del Consejo de Administración y directivos de la Sociedad como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones, así como los siniestros que traigan causa en ataques o fallos de ciberseguridad.

05. Política de Remuneraciones del Consejero Ejecutivo (cont.)

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

Retribución variable anual

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

Importe Incentivo **target** anual (se alcanza para una consecución **target** de los objetivos): 100% de la retribución fija.

Incentivo **máximo** anual: 140% de la retribución fija (140% del incentivo **target** anual).

Funcionamiento

El Consejo, a propuesta de la Comisión, aprueba las métricas, las ponderaciones y los objetivos al inicio de cada ejercicio. La calibración de los objetivos se realiza de acuerdo con el plan de negocio, así como con datos históricos y proyecciones de resultados, y se pueden considerar también resultados de compañías comparables. El nivel de pago del incentivo se determina con referencia a los resultados financieros y estratégicos globales de Colonial y también se puede considerar el desempeño individual. El Consejo, a propuesta de la Comisión, tiene la facultad de revisar las métricas, las ponderaciones y los objetivos de un año a otro para asegurar el alineamiento continuo con la estrategia de la Compañía.

El Consejo, a propuesta de la Comisión, determina los niveles de pago, una vez cerrado el ejercicio, en función del grado de cumplimiento de los objetivos. Estos niveles serán desglosados en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones del Consejo. El Consejo, a propuesta de la Comisión, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago de la retribución variable anual para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Compañía y la experiencia para los accionistas.

La evaluación de los resultados y la determinación del pago correspondiente se realizan con base en los datos proporcionados por el equipo directivo y que están previamente auditados. En esta evaluación, la Comisión también considera 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, a propuesta de la Comisión, 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 Colonial o en sus sociedades dependientes 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 beneficiario 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, a propuesta de la Comisión, tiene la competencia para acordar la aplicación de la cláusula *malus* y/o *clawback* sobre la retribución variable anual (ver el apartado relativo a *malus* y *clawback*).

Métricas

La retribución variable anual está normalmente vinculada a objetivos financieros y de creación de valor (por ejemplo, ingresos por rentas, beneficio por acción, *Loan to Value*, etc.). Se podrán incluir objetivos no financieros (por ejemplo, *ESG*), el peso de los cuales no excederá el 30% del incentivo **target** anual.

Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o que realicen actividades similares.



05. Política de Remuneraciones del Consejero Ejecutivo (cont.)

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

Incentivo a largo plazo

Propósito	Maximizar el retorno total a largo plazo para los accionistas.
Importe	<p>Incentivo target anualizado (se alcanza para una consecución <i>target</i> de los objetivos, a precios de concesión, i.e. excluyendo la evolución de la acción): 200% de la retribución fija.</p> <p>Incentivo máximo anualizado (a precios de concesión, sin incluir la evolución de la acción): 150% del incentivo <i>target</i> anual.</p>
Funcionamiento	<p>Entrega de acciones y/o derechos de opción sobre las mismas condicionada al cumplimiento de objetivos y a permanencia durante un periodo plurianual mínimo de 3 años.</p> <p>El Consejo, a propuesta de la Comisión, aprueba las métricas, las ponderaciones, los objetivos y, en su caso, el grupo de comparación para cada concesión para asegurar el alineamiento continuo con la estrategia de la Compañía.</p> <p>El Consejo, a propuesta de la Comisión, determina los niveles de pago, una vez cerrado el periodo de medición de objetivos, en función de su grado de cumplimiento. Los niveles de incentivo para resultados intermedios serán acordados por el Consejo, a propuesta de la Comisión, y serán desglosados en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones del Consejo. El Consejo, a propuesta de la Comisión, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Compañía y la experiencia para los accionistas.</p> <p>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 esta evaluación, la Comisión también considera 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.</p> <p>El beneficiario está obligado a retener las acciones, netas de impuestos, durante, al menos, un año posterior a su entrega, sin perjuicio del requisito de tenencia permanente de 2 anualidades de la retribución fija.</p> <p>El beneficiario tendrá derecho a recibir una cantidad equivalente en metálico a los dividendos que se generen sobre las acciones ganadas durante el periodo de retención. Este importe se abonaría en la misma fecha de liberación de las acciones.</p> <p>El Consejo, a propuesta de la Comisión, tiene la competencia para acordar la aplicación de la cláusula <i>clawback</i> sobre el incentivo (ver el apartado relativo a <i>malus</i> y <i>clawback</i>).</p>
Métricas	<p>El incentivo está vinculado normalmente a métricas financieras y de creación de valor (por ejemplo, retorno total para el accionista, NTA por acción, beneficio por acción, etc.). Se podrán incluir objetivos no financieros (por ejemplo, <i>ESG</i>), el peso de los cuales no excederá el 30% del incentivo máximo.</p> <p>Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o que realicen actividades similares.</p>

Evaluación de los resultados en la retribución variable anual y en el incentivo a largo plazo

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la facultad de acordar la posible revaluación o modificación de las retribuciones vinculadas a resultados en el caso de producirse cambios internos o externos significativos que evidencien la necesidad de revisarlas. Entre los supuestos que pueden conducir a una modificación de los elementos retributivos se encuentran los siguientes:

- Cualquier operación de reestructuración societaria por compra, venta, fusión, escisión, canje de acciones, ampliación o reducción de capital o reorganización de cualquier tipo, que suponga una alteración sustancial en el tamaño, actividad o tipo de negocio de Colonial, así como operaciones financieras que modifiquen de forma automática el precio de la acción de Colonial (por ejemplo, la distribución de dividendos, el *split* o el *contra-split* de acciones o las ampliaciones de capital con descuento, etc.).
- Los cambios sustanciales en las sociedades que forman parte del grupo de comparación considerado, en su caso, en la medición relativa de las métricas.
- Las modificaciones sustanciales del entorno macroeconómico que puedan alterar de forma relevante la situación económica actual.
- Y, en definitiva, cualquier otro supuesto que, en opinión del Consejo de Administración, requiera la adaptación de los elementos retributivos o que pueda afectar a la Sociedad, al valor de sus acciones o a la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos de los planes de incentivo.

05. Política de Remuneraciones del Consejero Ejecutivo (cont.)

V. Cláusulas *malus* y *clawback*

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

- La Compañía sufre pérdidas significativas y la Comisión entiende que se debe a fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por la Compañía, a los que ha contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del Consejero Ejecutivo;
- Incumplimiento grave por parte del beneficiario de la normativa y políticas internas de la Compañía;
- Reformulación de los estados financieros de la Compañía, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable, y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Compañía;
- La remuneración abonada fue calculada con base en datos que posteriormente se han demostrado inexactos y resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Compañía.

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

VI. Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones

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

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

La Comisión revisará periódicamente el cumplimiento de este requisito.



VII. Términos y condiciones principales del contrato

De conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado Consejero Delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la sociedad que deberá ser previamente aprobado por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros.

En el contrato se detallarán los conceptos por los que puede obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones. El Consejero Ejecutivo no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en el correspondiente contrato. Dicho contrato se adecuará a los parámetros establecidos en la Política de Remuneraciones vigente en cada momento.

Las remuneraciones variables que se puedan acordar por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y establecer en el contrato del Consejero Ejecutivo habrán de incorporar los límites y las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales remuneraciones guardan relación con el rendimiento profesional de su beneficiario y no derivan solamente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.

Actualmente tiene la condición de Consejero Ejecutivo el Consejero Delegado de Colonial quien, de conformidad con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, tiene suscrito con la Sociedad un contrato que ha sido aprobado por el Consejo de Administración.

En el contrato suscrito con el Consejero Ejecutivo se determina su retribución, derechos y compensaciones de contenido económico.

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

- **Duración:** se ha estipulado que la duración del contrato estará sujeta al periodo de vigencia de su nombramiento como Consejero Delegado. Si se produce la reelección del Consejero Delegado, se entenderá automáticamente prorrogado el contrato por el periodo correspondiente a dicha renovación del cargo salvo acuerdo en contrario del Consejo de Administración en cuyo caso deberá aprobarse un nuevo contrato.
- **Indemnizaciones por terminación de la relación contractual:** percibirá una compensación adicional y especial como indemnización en el supuesto de cese o no renovación no justificados de su cargo, o reducción sustancial de sus funciones. La indemnización se devengará asimismo (i) en los casos de renuncia o dimisión de su cargo como consecuencia de haberse producido un cambio de control en la Sociedad o un cambio relevante en la composición del Consejo de Administración; (ii) en el supuesto de modificación de las condiciones pactadas en su contrato sin su consentimiento; así como (iii) en los demás supuestos que establezca el Consejo de Administración.

Para calcular esta indemnización se tendrá en consideración 2 anualidades de su retribución fija y retribución variable anual *target*, excluyéndose otras las cantidades que hubiera podido percibir así como los derechos que pudieran derivarse del incentivo a largo plazo vigente en cada momento.

En los supuestos de cambio de control de la Sociedad, cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, reducción sustancial de sus funciones o modificación de las condiciones pactadas en su contrato sin su consentimiento, el Consejero Ejecutivo dispondrá de un determinado plazo (6 meses en el caso de cambio de control y 3 meses en los restantes casos), a contar desde la fecha de eficacia de los mencionados acuerdos o cambios, para comunicar por escrito al Consejo de Administración su dimisión o renuncia, en cuyo caso, tendrá derecho a la indemnización señalada anteriormente.

05. Política de Remuneraciones del Consejero Ejecutivo (cont.)

VIII. Términos y condiciones principales del contrato (cont.)

A los efectos de la aplicación de lo indicado, se entenderá por fecha de eficacia del cambio de control o del cambio relevante en la composición del Consejo de Administración la fecha de publicación de tales circunstancias como anuncio de “información privilegiada” u otra “información relevante” en la página web de la CNMV. En el caso de acuerdo del Consejo de Administración de reducción sustancial de sus funciones o de modificación de las condiciones pactadas en su contrato sin su consentimiento, la fecha de eficacia será aquella en la que reciba notificación fehaciente del acuerdo.

- **Pacto de no competencia:** el Consejero Ejecutivo tendrá un compromiso de no competencia al que quedará sometido durante un plazo de 6 meses a contar desde la fecha de terminación de su relación con Colonial si dicha terminación se produce por cese voluntario sin causa.

El pacto de no competencia estará remunerado con un importe bruto equivalente a 6 meses de su retribución fija anual, que se abonará de forma prorrateada durante los meses del pacto de no competencia.

En el caso de que el Consejero Ejecutivo comunique su dimisión o renuncia ante los supuestos indicados anteriormente de cambio de control de la Sociedad, cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, reducción sustancial de sus funciones o modificación de las condiciones pactadas en su contrato sin su consentimiento, la remuneración por el pacto de no competencia se entenderá absorbida (y, por tanto, no procederá pago adicional) por el importe de la indemnización por cese recibida.

IX. Remuneraciones extraordinarias

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

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

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

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



06. Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital y en los Estatutos Sociales de Colonial, la remuneración anual de los consejeros de la Sociedad por su pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones consistirá en (i) una remuneración anual fija y determinada; y (ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones. Los Consejeros en su condición de tales no participan en planes de incentivo o de previsión social. Únicamente se les reembolsarán los gastos de viaje y alojamiento razonables y justificados que hayan tenido que satisfacer para asistir a reuniones del Consejo o de las comisiones, previa solicitud por parte del Consejero.

Se ha sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas el nombramiento de dos consejeros no ejecutivos adicionales, de tal manera que el número de miembros del Consejo de Administración pasaría de 11 a 13. En la política de remuneraciones vigente se prevé que, en caso de que se aumentase el número de miembros del Consejo de Administración, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se incrementará en un 10% por cada nuevo miembro del Consejo de Administración que implicase un aumento del número de sus miembros. Por tanto, en caso de que la Junta General apruebe dichos nombramientos, se incrementará en un 20% el límite máximo actual de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales (2.500.000€).

Sin perjuicio de lo anterior, a partir del 1 de enero de 2024, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros de Colonial por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones se establece en 2.700.000€. En caso de que el número de miembros del Consejo de Administración (13) aumente, el referido importe máximo se incrementará en un 10% por cada nuevo miembro del Consejo de Administración que implique un aumento del número de sus miembros.

En el caso de que la Junta General de Accionistas no aprobase el nombramiento de los dos nuevos consejeros, se mantendría el límite de 2.500.000€ aprobado en la Junta General de Accionistas de 2022, en los mismos términos que en la actual política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2021 y modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2022.

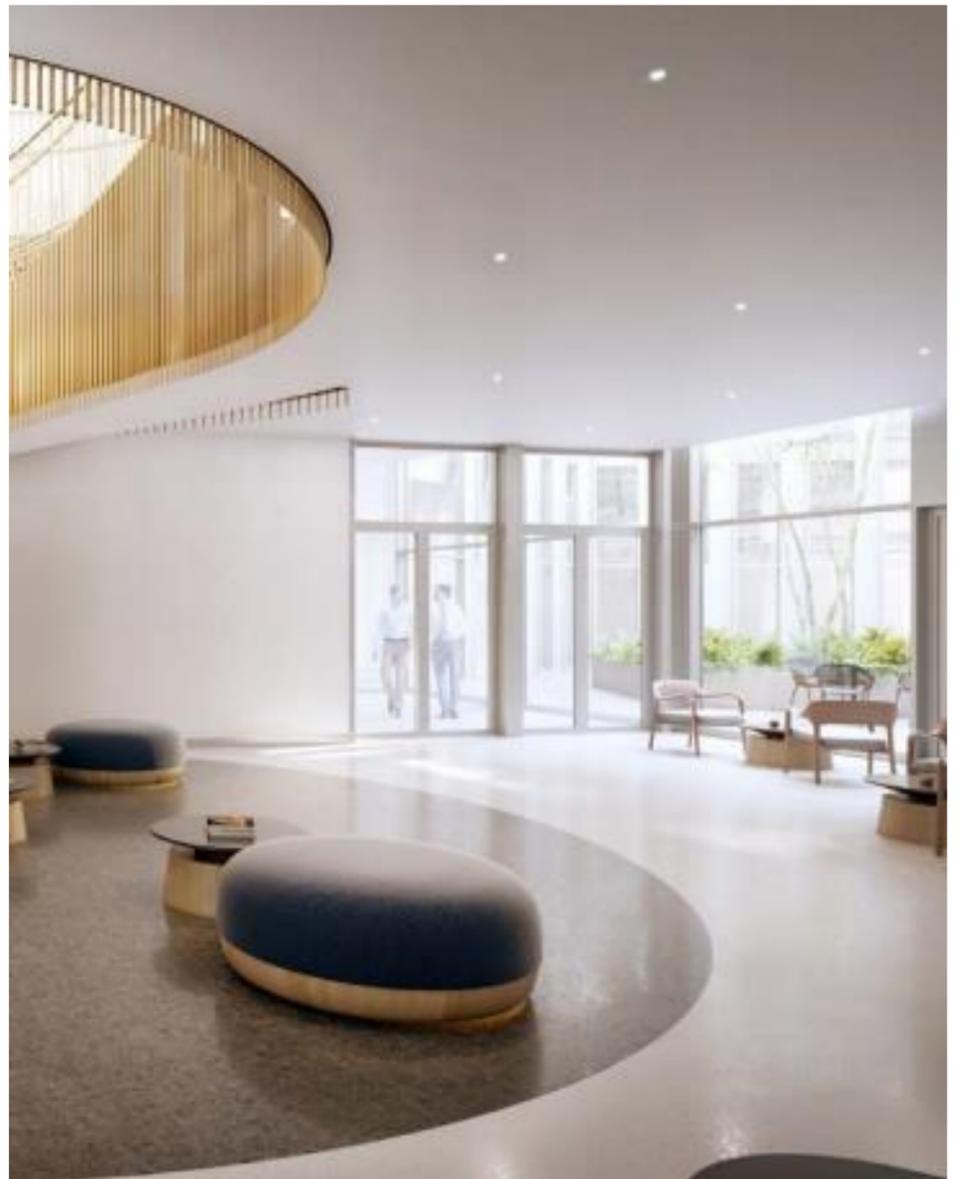
La distribución de la remuneración fija y por asistencia a reuniones del Consejo de Administración para cada consejero por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.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

En este sentido, el Consejo de Administración, dentro del 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, podrá asignar a uno o varios de sus consejeros, como parte de su remuneración fija, una remuneración específica para un ejercicio concreto atendiendo a las funciones, responsabilidades, dedicación así como a otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes que se hayan producido en un determinado ejercicio. Los importes podrían revisarse durante la vigencia de la Política de Remuneraciones actual en ciertas circunstancias como (pero no limitado a) cambios materiales en el negocio o en la estructura del Consejo de Administración, mandato o responsabilidades y desempeño excepcional de la Compañía. En estas circunstancias, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir aplicar un incremento. Esto se detallaría y explicaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

La Sociedad informará anualmente del importe satisfecho a cada consejero por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, de la Junta General de Accionistas de la Sociedad

Los Consejeros en su condición de tales deben cumplir su mandato durante el tiempo que establecen los Estatutos (mandato de cuatro años) y pueden ser reelegidos una o más veces, por periodos de igual duración.

Por último, los Consejeros (al igual que el Consejero Ejecutivo y los altos directivos de la Sociedad), son beneficiarios de la póliza de seguro de responsabilidad civil de Administradores y Directivos (D&O), suscrita por Colonial, que cubre la responsabilidad por actos y conductas de los miembros del Consejo de Administración y directivos de la Sociedad como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones, así como los siniestros que traigan causa en ataques o fallos de ciberseguridad.



07. Política de Remuneraciones para nuevos nombramientos

Los nuevos Consejeros Ejecutivos serán remunerados de acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada. Adicionalmente, la política de contratación que figura a continuación permite al Consejo, a propuesta de la Comisión, tomar las siguientes medidas, según proceda, en beneficio de Colonial y de sus accionistas. En cuanto a las promociones internas, cualquier elemento de remuneración variable que se conceda en relación con una posición anterior podrá satisfacerse de acuerdo con sus términos originales. Las disposiciones relativas a la remuneración de todo Consejero Ejecutivo recién nombrado se darán a conocer tan pronto como sea posible después del nombramiento del mismo.

Retribución fija

La retribución fija se establecerá en el nivel adecuado para contratar al mejor candidato en función de sus competencias, experiencia y retribución actual.

Beneficios

Los beneficios se ajustarán a la Política de Remuneraciones vigente. Cuando proceda, los nuevos Consejeros Ejecutivos podrán recibir prestaciones por reubicación u otros beneficios que reflejen la práctica habitual del mercado en el territorio donde desarrollen sus funciones. Adicionalmente, el Consejo, a propuesta de la Comisión, podrá acordar que Colonial abone ciertos complementos vinculados a la repatriación del Consejero en caso de terminación de la relación.

Incentivos

Se prevé que los nuevos Consejeros Ejecutivos participen en los planes de incentivos a corto y largo plazo en las mismas condiciones que los Consejeros Ejecutivos actuales. Sin embargo, se contempla la posibilidad de asignar incentivos adicionales para alinear lo antes posible al nuevo Consejero Ejecutivo con los objetivos a largo plazo de Colonial, y para compensar el valor perdido por una persona por terminación de la relación con la compañía anterior.

Ante el nombramiento de un nuevo Consejero Ejecutivo, el criterio preferido del Consejo de Administración será el de alinear al nuevo Consejero Ejecutivo con nuestra política basada en la consecución de resultados, exigiendo la inversión en acciones de Colonial y alineándolo plenamente con nuestros incentivos y objetivos vigentes, sabiendo que ningún incentivo a largo plazo será devengado en sus primeros años de actividad en Colonial.

Sin embargo, hay circunstancias en las que este planteamiento no sería efectivo. El Consejo, a propuesta de la Comisión, se reserva la facultad de adoptar los acuerdos de incorporación apropiados con la intención de que, en conjunto, el valor de éstos no sea superior a las remuneraciones de la compañía anterior a las que se ha renunciado. Si se requiere una prima de incorporación, la Comisión tratará de reflejar la naturaleza, el momento y el valor de las remuneraciones a las que se ha renunciado.

Los nuevos Consejeros Ejecutivos tienen la obligación de retener las acciones que sean entregadas derivadas de incentivos hasta cumplir el requisito mínimo de tenencia permanente de acciones.

En el caso de que se designe un Consejero no ejecutivo con una función y responsabilidades diferentes, la remuneración se comparará y establecerá en función de perfiles comparables en compañías de tamaño y complejidad similar.



08. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones

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

A fecha de presentación de esta Política a la Junta General de Accionistas el único Consejero Ejecutivo es el Consejero Delegado.

	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Consejo de Administración	Junta General de Accionistas
	Propone al Consejo la Política.	Aprueba la Política y la somete a votación de la Junta.	Aprueba la Política al menos cada tres años. Aprueba cualquier modificación o sustitución de la Política.
Determinación de la Política y sus elementos retributivos	Propone al Consejo el importe anual máximo a satisfacer a los Consejeros en su condición de tales y la remuneración de cada Consejero.	Propone a la Junta General el importe anual máximo a satisfacer a los Consejeros en su condición de tales. Determina la remuneración de cada Consejero.	Aprueba el importe anual máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales.
	Propone al Consejo la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de su contrato.	Fija la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de su contrato.	Aprueba los sistemas de remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.
Aplicación de la Política	Propone la cuantía de la retribución fija anual para los Consejeros Ejecutivos y su variación anual. Propone los parámetros para la fijación de los componentes variables y los evalúa a efectos del pago. Propone, en su caso, la cancelación del pago o la devolución de los componentes variables.	Evalúa y, en su caso, aprueba las propuestas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con la aplicación de la Política.	
Revisión de la Política	Comprueba la observancia de la Política y revisa periódicamente su aplicación. Garantiza que la remuneración individual sea proporcionada.		
Transparencia de la Política	Vela por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la memoria anual de la información acerca de las remuneraciones de los Consejeros. Eleva al Consejo de Administración para su aprobación el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y verifica la información sobre remuneraciones de los Consejeros contenida en los documentos corporativos. Elabora el informe específico que motiva la Política de Remuneraciones.	Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para su sometimiento con carácter consultivo a la Junta General.	Aprueba con carácter consultivo el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

09. Consideración de las condiciones retributivas de los empleados

La Comisión propone al Consejo de Administración decisiones sobre acuerdos específicos de la retribución de los directivos en el contexto más amplio de la remuneración de los empleados de Colonial.

La estructura del paquete retributivo del resto de empleados se basa en el principio de que debería ser suficiente para atraer y retener al mejor talento y ser competitivo dentro de nuestro sector, retribuyendo a los empleados por su contribución a nuestros resultados globales. Está guiada por la práctica del mercado local, así como por el nivel de responsabilidad, reflejando la naturaleza del negocio de Colonial. Existe un claro alineamiento entre las estructuras retributivas de los directivos y del resto de empleados, en la forma en que se siguen los principios retributivos, así como la mecánica del proceso de revisión salarial y el diseño de los incentivos, que son ampliamente consistentes en toda la organización.

El tipo de métricas a las que está vinculada la retribución variable anual y los incentivos a largo plazo están alineadas para el equipo directivo y el resto de empleados elegibles. Hay un foco importante en la retribución vinculada a resultados, con niveles adecuados de diferenciación para garantizar que la remuneración se invierte en el talento que tendrá la mayor contribución en la ejecución de la estrategia de Colonial.

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

Cada año, se informa al Consejo de Administración y la Comisión sobre la estructura y la cuantía de la estructura retributiva de todos los empleados. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, también considera los presupuestos anuales de incremento salarial para los empleados, así como la retribución del equipo directivo.

10. Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía

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

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

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

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

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

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

11. Vigencia

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someterá esta Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2023 y, una vez aprobada, entrará en vigor el 1 de enero de 2024, dejando sin efecto la política de remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2021.

Esta Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de que el Consejo, a propuesta de la Comisión, pueda proponer para su aprobación una nueva política en una fecha previa o la modificación de la Política de Remuneraciones, si se considera apropiado.

