

metrovacesa

**Informe anual
de remuneraciones
de los consejeros de
Metrovacesa**

Ejercicio 2024

Introducción a cargo de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

Estimados accionistas:

En nombre del Consejo de Administración (el “**Consejo de Administración**” o el “**Consejo**”) de Metrovacesa, S.A. (“**Metrovacesa**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”) y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Metrovacesa (la “**Comisión**” o la “**CNRyS**”), les presentamos el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de Metrovacesa (el “**Informe**” o el “**IARC 2024**”) correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2024.

Este Informe incluye información, entre otros, sobre los siguientes aspectos principales:

- La política de remuneraciones de los consejeros, que se mantendrá vigente durante el ejercicio en curso (2025), aprobada por la Junta General de Accionistas de Metrovacesa (la “**Junta General de Accionistas**” o la “**Junta General**”), celebrada el día 25 de abril de 2023, aplicable desde el 1 de enero de 2024 y con efectos para los ejercicios 2024, 2025 y 2026 (la “**Política de Remuneraciones 2024-2026**”, la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”).
- La aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio 2024.
- Un detalle individual de las remuneraciones percibidas por los consejeros durante el ejercicio 2024, en aplicación de la Política de Remuneraciones..

Asimismo, las principales actuaciones en materia de remuneraciones llevadas a cabo por la CNRyS desde la última Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de abril de 2024, hasta la fecha de aprobación de este Informe por el Consejo de Administración, para su sometimiento a votación consultiva por parte de la Junta General de 2025, han sido:

- (i) Supervisar el debido cumplimiento y desarrollo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023, aprobado por la Junta General celebrada el 5 de mayo de 2021 (“**LTIP 21-23**”) y del Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo 2024 a 2026, aprobado por la Junta General de 30 de abril de 2024 (el “**LTIP 24-26**”); y
- (ii) Revisar la idoneidad de la retribución de los consejeros en su condición de tales, vigente desde el 1 de enero de 2024 (sin variaciones), conforme se detalla en el apartado 2.A de este Informe.

Considerando que el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2023 (“**IARC 2023**”) fue aprobado por el 99,99% de los votos emitidos¹, el presente Informe mantiene los mismos principios, fundamentos y criterios recogidos en el IARC 2023. Asimismo, con el objetivo de mantener los mejores estándares en cuanto a la transparencia de la información retributiva se refiere², Metrovacesa ha considerado apropiado presentar el IARC 2024, al igual que en el ejercicio anterior, en formato libre, que permite proveer de una mayor coherencia estructural y detalle en la información facilitada.

¹ Votos a favor 99,9986%, votos negativos 0,0014%, abstenciones 0% y votos en blanco 0%. Estos porcentajes se han calculado sobre el total de votos emitidos que se corresponden a un 96,50% del capital social, conforme se detalla en el anexo estadístico.

² La transparencia es uno de los principios por los que se rige la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad.

Como consecuencia de la decisión de continuar presentando el Informe en formato libre, de conformidad con lo previsto en la Norma cuarta de la Circular 4/2013³, se incorpora como anexo al presente Informe el apéndice estadístico que se ajusta al modelo definido en el Anexo III de la Circular 4/2013.

La CNRyS está comprometida con las cuestiones e inquietudes de sus accionistas y de otros grupos de interés (como, por ejemplo, los asesores de voto), y las tiene en cuenta en su proceso de revisión continua de la política de remuneración, que está enfocada (i) a alcanzar el mayor grado de alineamiento de la política de remuneraciones con la estrategia empresarial y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como con los intereses de los accionistas y demás grupos de intereses (*stakeholders*), y, al mismo tiempo, (ii) a ofrecer un sólido modelo retributivo que permita atraer y retener el talento.

En este Informe, Metrovacesa pretende mantener la senda de mejora en lo que respecta a la claridad y precisión en la presentación de la información retributiva de sus consejeros, permitiendo incrementar la comprensión de la citada información y, con ello, la relación de confianza de la Sociedad con sus *stakeholders*.

Finalmente, queremos agradecer de antemano la dedicación en la lectura de este Informe, y esperamos que el esfuerzo de la Sociedad resulte merecedor de su apoyo, expresado mediante la votación favorable a este Informe, que se someterá a votación consultativa en la Junta General de Ordinaria Accionistas de 2025.

Aprobado por el Consejo y firmado en su nombre por Dña. Emma Fernández Alonso, presidenta de la CNRyS.

³ Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados regulados ("**Circular 4/2013**").

Índice

1. Política de remuneraciones 2024-2026	5
A) Principales características de la Política de Remuneraciones.....	7
B) Alineación de la política de remuneraciones con la estrategia a largo plazo de la Sociedad, equilibrio de los componentes del sistema retributivo y exposición a riesgos	9
C) Compañías comparables	11
2. Aplicación prevista de la Política de Remuneraciones para el ejercicio 2025	13
A) Consejeros en su condición de tales.....	13
B) Consejeros ejecutivos.....	16
a) Retribución fija.....	18
b) Retribución variable anual	19
c) Retribución variable a largo plazo.....	21
d) Retribución en especie	30
e) Sistemas de ahorro a largo plazo	30
f) Cláusulas de reducción (<i>malus</i>) y recuperación (<i>clawback</i>).....	31
g) Pagos por resolución anticipada de contratos	31
h) Condiciones de los contratos.....	32
3. Aplicación de la Política de Remuneraciones 2024-2026 en el ejercicio 2024.....	33
A) Retribución devengada por los consejeros en su condición de tales en 2024	33
B) Retribución devengada por el Consejero Delegado en 2024.....	35
a) Retribución fija.....	36
b) Retribución variable anual	36
c) Retribución variable a largo plazo.....	39
d) Retribución en especie	41
e) Sistemas de ahorro a largo plazo	42
f) Cláusulas de reducción (<i>malus</i>) y recuperación (<i>clawback</i>).....	42
g) Resumen de las remuneraciones devengadas.....	42
4. Órganos de la compañía que intervienen en el proceso de aprobación y ejecución de la política de remuneraciones	43
5. Composición, funcionamiento y principales funciones de la CNRyS	46
A) Composición	46
B) Funcionamiento	47
C) Principales funciones	47
6. Actuaciones desarrolladas en materia de remuneraciones por la CNRyS y el Consejo. 48	
A) Actuaciones llevadas a cabo durante el ejercicio 2024	48
B) Actuaciones llevadas a cabo durante el ejercicio 2025 hasta la aprobación de este Informe	49

ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS	50
---	----

1. Política de remuneraciones 2024-2026

La Junta General de Accionistas de Metrovacesa, celebrada el día 25 de abril de 2023, aprobó, como punto separado del orden del día, la Política de Remuneraciones 2024-2026, siendo de aplicación desde el 1 de enero de 2024, extendiendo sus efectos para los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

La aprobación de la citada Política de Remuneraciones en 2023 fue consecuencia de la previsión normativa contenida en el artículo 529 novodecies de la LSC⁴, en virtud del cual las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la aprobación de la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior. En este sentido, una vez alcanzado el último ejercicio previsto para la aplicación de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de fecha 5 de mayo de 2021, cuya vigencia estaba prevista para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 (la “Política de Remuneraciones 2021-2023”), Metrovacesa procedió a someter a aprobación de la Junta General una nueva política de remuneraciones de los consejeros, antes del inicio del ejercicio 2024.

La Política de Remuneraciones 2024-2026, si bien es continuista con la anterior, conllevó la actualización de algunos conceptos retributivos que se habían mantenido invariables desde el año 2018, con la finalidad de alinearlos con las prácticas de mercado de entidades comparables en tamaño, actividad, complejidad de sus negocios o localización geográfica de sus actividades.

Las modificaciones incorporadas en la Política de Remuneraciones 2024-2026, que contó con el apoyo mayoritario de los accionistas ratificado por el voto favorable de más del 80% de los votos emitidos, son fruto (i) del riguroso proceso de revisión de la política de remuneraciones de los consejeros por parte de la CNRyS y (ii) de la reflexión estratégica llevada a cabo respecto a la retribución de los consejeros, en particular, por el desempeño de funciones ejecutivas, con la finalidad de mantener una política retributiva competitiva y con capacidad de atraer, motivar y retener a los profesionales de primer nivel (a la fecha de elaboración del presente Informe únicamente el consejero delegado de Metrovacesa desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad -el “Consejero Delegado” o el “Consejero Ejecutivo”-).

En este proceso de reflexión, la CNRyS contó con el apoyo de asesores externos, quienes realizaron (i) un análisis de comparabilidad de la retribución (*benchmarking*) para contrastar las prácticas de compañías comparables y tendencias en materia de retribución y, asimismo, (ii) un análisis de la Política de Remuneraciones 2021-2023 con el objeto de conocer su grado de adaptación a las mejores prácticas de gobierno corporativo nacionales e internacionales.

Como consecuencia de ese análisis y reflexión llevados a cabo por la CNRyS, teniendo en cuenta los retos estratégicos de la Sociedad en los próximos años y con el objetivo de mantener debidamente motivados y alineados con los intereses de Metrovacesa a los principales ejecutivos de la Sociedad y, muy particularmente, al Consejero Ejecutivo, se introdujeron en la Política de Remuneraciones 2024-2026 las siguientes novedades:

⁴ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”).

- Se simplificó la estructura de la retribución fija anual del Consejero Delegado:
 - ✓ Este no percibirá ningún importe adicional en concepto de asignación fija por su pertenencia al Consejo de Administración como consejero en su condición de tal (i.e., 85.000 euros).
 - ✓ La retribución fija del Consejero Delegado se incrementó hasta 750.000 euros a partir del 1 de enero en 2024.

Esta revisión fue consecuencia de que la citada asignación fija que percibió hasta el 31 de diciembre de 2023 como miembro del Consejo de Administración (85.000 euros) fue incorporada como parte de su retribución fija anual por el desempeño de funciones ejecutivas y el importe resultante, que ascendía a 735.000 euros (85.000 + 650.000 euros, que era el importe de la retribución fija por el desempeño de funciones ejecutivas hasta 2023), se revisó en un 2% para situarlo en los citados 750.000 euros. Estos componentes de la retribución del Consejero Delgado habían permanecido inalterados desde el ejercicio 2018.

- Se mantuvieron los porcentajes objetivo (*target*) y máximo de la retribución variable, tanto anual como a largo plazo, del Consejero Delegado. No obstante, se actualizaron los correspondientes importes *target* y máximo como consecuencia de la modificación del importe de la retribución fija anual a la que se referencian, conforme al siguiente detalle:
 - ✓ La retribución variable anual *target* se mantuvo en un 75% de la retribución fija, y la máxima en un 120% de la citada retribución variable anual *target*. En consecuencia, considerando una retribución fija anual de 750.000 euros, se actualizaron los importes *target* y máximo a 562.500 euros y 675.000 euros, respectivamente.
 - ✓ La retribución variable a largo plazo *target*⁵ y máxima se mantuvo en un 100% y un 150% de la retribución fija, respectivamente. Por tanto, se actualizaron los correspondientes importes a 750.000 euros y 1.125.000 euros, respectivamente. En línea con la Política y tras su aprobación por la Junta General de 2024, estos importes se referirán a cada ciclo de tres (3) años del LTIP 24-26.
- Se mantuvieron el resto de los elementos que componen el sistema retributivo del Consejero Delegado (y de los consejeros en su condición de tales) y, una vez aplicadas estas novedades, el posicionamiento de la retribución total *target* del Consejero Delegado se sitúa, respectivamente, (i) entre el percentil 25 y la mediana y (ii) ligeramente por encima de la mediana de los grupos de comparación de las compañías del sector inmobiliario y multisectoriales comparables, como se detalla en el apartado 1.C) de este Informe.

Para mayor detalle de las novedades establecidas en la Política de Remuneraciones 2024-2026, y sin perjuicio de la información recogida en el presente Informe, Metrovacesa pone a disposición de sus accionistas el enlace directo al documento en el que se recoge la Política de Remuneraciones, disponible en su página web:

<https://metrovacesa.com/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/reglas-internas-de-gobierno-corporativo/politica-de-remuneraciones-de-miembros-del-consejo-de-administracion>

⁵ Conforme se detalla en el apartado 1.C) de este Informe, se computa, a estos efectos, como retribución total *target* del Consejero Ejecutivo la suma de la (i) retribución fija anual, (ii) la retribución variable anual objetivo (*target*), es decir, la que resultaría en un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos, (iii) el importe *target* del segundo ciclo del LTIP 24-26, y (iv) la aportación anual al Plan Especial de Ahorro, conforme se detalla en el apartado 2.B.e).

A) Principales características de la Política de Remuneraciones

Los principios, fundamentos y componentes de la remuneración de los consejeros en su condición de tales y de los consejeros ejecutivos, así como otros aspectos relevantes regulados en la nueva Política de Remuneraciones 2024-2026, son los siguientes:

a. La Política de Remuneraciones se rige por los siguientes principios:

	Consejeros ejecutivos	Consejeros no ejecutivos
Transparencia: la Política de Remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas.	•	•
Adecuación a las mejores prácticas de mercado: las retribuciones han de ser acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño o su actividad, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado (equidad externa), teniendo en cuenta las consideraciones emitidas por los accionistas e inversores.	•	•
Equidad y proporcionalidad de la retribución: las remuneraciones deberán fijarse tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida para el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada consejero. Además, las remuneraciones deberán mantener un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna.	•	•
Competitividad: competitividad de la Política de Remuneraciones, tanto por su estructura como por su cuantía global, con el fin de atraer, motivar y retener a los profesionales clave.	•	•
Garantizar la independencia de criterio: las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos.		•
Compatibilidad: las retribuciones que perciban los consejeros por el desarrollo de sus funciones en el Consejo serán compatibles e independientes de las retribuciones o compensaciones establecidas para aquellos consejeros que cumplan funciones ejecutivas ⁶ , de los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil contratado por la Sociedad para sus consejeros y de cualquier reembolso de gastos corrientes en los que hayan incurrido los consejeros para asistir a las sesiones del Consejo o de alguna de sus Comisiones.	•	•
Sostenibilidad a largo plazo: las remuneraciones deberán promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, ser compatibles con los intereses, así como con sus valores y objetivos, y contribuir a la estrategia de la Sociedad a largo plazo. En este sentido, se tomarán las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y resultados desfavorables. En concreto, el sistema retributivo fijará los límites y las cautelas precisas para asegurar que la remuneración variable guarde relación con el rendimiento profesional de los beneficiarios y no derive solamente de la evolución general de los mercados o del sector.	•	
Equilibrio: mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y a largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos, vinculados a la creación de valor sostenible.	•	
Relación con las condiciones de los empleados: consideración de las condiciones de los empleados de la Sociedad para la determinación de la Política de Remuneraciones.	•	

⁶ Conforme a lo dispuesto en la Política, durante la vigencia de esta el Consejero Delegado no percibirá una remuneración adicional por su pertenencia al Consejo de Administración, únicamente por el desempeño de funciones ejecutivas.

- b. Se diferencia entre la remuneración de los consejeros en su condición de tales, cuyos componentes se detallan en el apartado 2.A de este Informe, y la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, cuyo sistema retributivo se expone en el apartado 2.B.
- c. Se incluyen los importes máximos anuales de remuneración aprobados por la Junta General de 19 de junio de 2018, y que actualmente siguen siendo de aplicación:
- Dos millones de euros (2.000.000 €) para los consejeros en su condición de tales, incluido en ese límite cualquier indemnización por cese o terminación del cargo de un consejero en su condición de tal, según esté acordado (únicamente para el Presidente, como se detalla en el apartado 2.A siguiente), pero excluyendo (i) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil y (ii) cualquier reembolso de gastos por asistencia al Consejo de Administración o sus comisiones.
 - Cuatro millones de euros (4.000.000 €) para los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas. En dicho límite se engloban todos los conceptos retributivos (incluso el pacto de no competencia), a excepción únicamente de las cuantías que pudieran corresponder en concepto de indemnización por cese o terminación del contrato del Consejero Ejecutivo, cuyo concepto e importe será el que corresponda conforme a la política de remuneraciones de los consejeros vigente y su contrato.

Por tanto, este límite de cuatro millones de euros en modo alguno representa la retribución total anual máxima que podría percibir el Consejero Delegado. En este sentido, en un escenario normal en que se abonasen todos los conceptos retributivos reconocidos al Consejero Delegado de conformidad con la Política de Remuneraciones, a excepción del pacto de no competencia y la indemnización por cese, incluso en el supuesto de consecución del importe máximo de la retribución variable anual y de la retribución variable a largo plazo, la retribución total anual del Consejero Delegado consumiría aproximadamente un 66% del citado límite.

El citado límite se aprobó por la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de junio de 2018, a propuesta de la CNRyS, y el Consejo, con base (i) en el sistema retributivo reconocido al Consejero Delegado en esa fecha⁷, y (ii) en criterios de transparencia y flexibilidad, con el objeto de generar un marco retributivo susceptible de adaptarse, con suficiente holgura, a aquellos ejercicios en que procediese el abono de cantidades por retribuciones variables plurianuales en los términos de la política de remuneraciones vigente en cada momento.

En todo caso, los conceptos e importes de la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, dentro del límite máximo anual de cuatro millones de euros, se establecerán en los términos de la política de remuneraciones vigente en cada momento o, en su caso, por los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

- d. La política incluye cláusulas de reducción (“malus”) y de recuperación (“clawback”) de la remuneración variable, conforme se detalla en el apartado 2.B.f) de este Informe.

⁷ Incluido en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General extraordinaria de 19 de diciembre de 2017 y posteriormente modificada durante 2018, cuya vigencia comprendió los ejercicios 2018 a 2020.

- e. Se prevé un apartado para el caso de que durante la vigencia de la Política se incorporen al Consejo de Administración nuevos consejeros, regulándose en este apartado que la determinación de su sistema retributivo se ajustará a la Política y, en particular, en caso de que se nombre nuevos consejeros ejecutivos los pagos por terminación de los contratos no superarán un importe equivalente a dos (2) anualidades de retribución total anual⁸, en línea con las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.
- f. La Política incluye la posibilidad de aplicar excepciones temporales que quedarán, en todo caso, limitadas a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Estas excepciones únicamente podrán ser de aplicación sobre los componentes retributivos recogidos en los apartados 5.1 a 5.5 y 6.1 de la Política de Remuneraciones, evitando en todo caso la asignación de retribuciones extraordinarias garantizadas.

Para su aplicación, en caso de producirse alguna circunstancia que lo justifique, la CNRyS emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas (dentro de las señaladas con anterioridad) que serían objeto de modificación y formulará, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración para su aprobación por éste. Para la elaboración del informe, la CNRyS podrá valerse de la opinión de un tercero externo.

En la preparación de la Política de Remuneraciones, Metrovacesa contó con el asesoramiento externo de WTW y de J&A Garrigues, S.L.P., que, asimismo, ha asesorado a la Sociedad en la elaboración del presente Informe.

B) Alineación de la política de remuneraciones con la estrategia a largo plazo de la Sociedad, equilibrio de los componentes del sistema retributivo y exposición a riesgos

Con carácter general, la CNRyS propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones de aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgo de la Sociedad, esto es, de los consejeros (ya sea en su condición de tales o como ejecutivos), y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones como personal directivo bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de su comisión ejecutiva (si la hubiera) o del Consejero Delegado, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, comprobando y velando por su observancia.

La estructura retributiva de los consejeros ejecutivos, que se distribuye entre elementos fijos y variables, tanto de carácter anual como plurianual, tiene como finalidad establecer un sistema retributivo equilibrado que permita acotar la exposición al riesgo, al tratarse de sistemas plenamente flexibles que permiten que los consejeros ejecutivos (en este caso,

⁸ Sin perjuicio de que sean directivos de la Sociedad los que sean nombrados consejeros ejecutivos y tuvieran otras condiciones preestablecidas en base a su relación laboral previa.

De acuerdo con lo establecido en este apartado de la Política, y las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, se considerarán pagos por resolución o extinción contractual cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual del consejero con la Sociedad (incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia).

exclusivamente el Consejero Delegado) no perciban importe alguno de remuneración variable si no se alcanzan unos umbrales mínimos de cumplimiento.

De esta manera, (i) la retribución fija anual pretende establecer una base salarial competitiva que atraiga y retenga el talento, con carácter estable, para contribuir a la creación de valor de manera sostenible, y (ii) la retribución variable busca la motivación de los consejeros ejecutivos asociando dicha retribución a indicadores de crecimiento, rentabilidad y a otros de carácter cuantitativo o cualitativo, incluyendo, entre otros, criterios vinculados a factores de ESG⁹, combinando objetivos a corto, medio y largo plazo.

El LTIP 24-26, entre cuyos beneficiarios se encuentra el Consejero Delegado, está referenciado a la evolución de la cotización de la acción, a otros parámetros de negocio clave para la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad, habiéndose incluido en el primer y segundo ciclo objetivos vinculados a métricas de ESG, con lo que se trata de incentivar el cumplimiento de objetivos de creación de valor sostenible a largo plazo y alinear los intereses del Consejero Delegado (y principales directivos) con los intereses de la Sociedad y sus accionistas.

El incentivo que, en su caso, se derive del LTIP 21-23 y del LTIP 24-26, se abonará parcialmente mediante la entrega de un número de acciones de Metrovacesa (correspondientes a un 50% del incentivo), que deberán mantenerse, netas de impuestos¹⁰, durante un plazo de un (1) año en el caso del LTIP 21-23, y de, al menos, dos (2) años en el caso del LTIP 24-26 (conforme se prevé en el apartado 5.3.2 (“Nuevo LTIP”) de la Política de Remuneraciones), de manera que los intereses del Consejero Ejecutivo se encuentren alineados con los de los accionistas. Sin perjuicio de lo anterior, el Consejero Delegado tiene incluido en su contrato un compromiso de tenencia de acciones por el cual, mientras este permanezca desempeñando su cargo, deberá mantener la propiedad de un número de acciones cuyo valor sea equivalente a dos veces su remuneración fija anual (este compromiso se verifica periódicamente por la CNRyS, habiendo tenido lugar las últimas dos revisiones en sus sesiones de 18 de julio de 2024 y de 23 de enero de 2025).

Se produce así una distribución equilibrada de los componentes del sistema retributivo, entre componentes fijos y variables (diferenciando entre objetivos a corto, medio y largo plazo, y estableciendo objetivos de negocio, referenciados al valor de la acción y otros de carácter cualitativo), que permite una distribución equilibrada de riesgos.

Asimismo, dado (i) que el abono de la retribución variable únicamente se produce con posterioridad a la formulación de las cuentas anuales, una vez la CNRyS y el Consejo de Administración han determinado el grado de consecución de los objetivos, (ii) que la Comisión de Auditoría puede participar, a petición del Consejo o de la CNRyS, en el proceso de revisión del cumplimiento de los objetivos financieros de la retribución variable, tanto anual como plurianual, y (iii) que el Consejo tiene potestad de aplicar cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) sobre la remuneración variable en determinados supuestos que puedan perjudicar los intereses a largo plazo o la sostenibilidad de Metrovacesa, también se

⁹ *Environmental, Social and Governance* (“**ESG**”) son las siglas en inglés que se corresponden en español con los criterios de ASG, es decir, criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza.

¹⁰ En la liquidación en acciones del 50% de la retribución variable a largo plazo se entregará al Consejero Ejecutivo el número de acciones resultante de deducir aquellas acciones necesarias para realizar el correspondiente ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (“**IRPF**”) y, en su caso, para satisfacer cualquier otro impuesto que pudiera resultar de aplicación (las acciones netas). El compromiso de mantenimiento de las acciones será de aplicación a las acciones netas entregadas, no a las acciones que se hayan destinado a satisfacer los costes relacionados con su adquisición por parte del Consejero Delegado.

produce una gestión más adecuada de los riesgos, se alinea el abono de dicha retribución con la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

Por último, en relación con los conflictos de intereses, el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración define y regula el concepto de conflicto de interés como *“aquellas situaciones en las que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Sociedad o de las sociedades integradas en su Grupo y el interés personal del consejero”*.

De cara evitar dichos conflictos, los consejeros deben comunicar al Consejo de Administración la existencia de estos, ya sean directos o indirectos, y abstenerse de intervenir como representantes de la Sociedad en la operación a que el conflicto se refiera, con las excepciones que establezca la legislación aplicable. Además, la Sociedad informará, cuando proceda conforme a la ley, sobre cualquier situación de conflicto de interés en que se hayan encontrado los consejeros (o personas vinculadas a los mismos) durante el ejercicio en cuestión y que le conste en virtud de comunicación del afectado o por cualquier otro medio. Las situaciones de conflicto de interés en que incurran los consejeros serán objeto de información en la memoria de las cuentas anuales de la Sociedad.

C) Compañías comparables

Los principios y criterios rectores de la Política de Remuneraciones contemplan, entre otros, la competitividad de la Política tanto por su estructura retributiva como por su cuantía global, con el fin de atraer, motivar y retener a los profesionales clave.

En este sentido, a través del diseño y aplicación de la Política de Remuneraciones se procura que las retribuciones de los consejeros sean acordes con las prácticas de mercado en entidades comparables por tamaño, actividad, complejidad de sus negocios o localización geográfica de sus actividades, de manera que estén alineadas con las mejores prácticas de mercado.

La CNRyS ha venido desarrollando sus funciones de supervisión y adecuación del sistema de remuneraciones de los consejeros y del equipo directivo, para alinearlos con la estrategia de la Sociedad y los estándares de mercado, con el objeto de mantener un sistema de remuneración competitivo, que permita alcanzar los objetivos de atracción, retención y motivación del talento.

Por su parte, el Consejo de Administración, apoyado por la labor de la CNRyS, aprueba la retribución de cada consejero, de conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General, velando porque sea acorde a la de los demás consejeros y a la que abonan otras entidades comparables.

A este respecto, para apoyar la labor de estos órganos, durante los últimos años Metrovacesa ha solicitado a distintos asesores externos la preparación de estudios retributivos sobre las tendencias en materia de remuneración de los consejeros y miembros de la alta dirección de las compañías comparables a Metrovacesa, de cara al diseño y posterior aplicación de la política retributiva de la Sociedad. En este sentido, los criterios de segmentación que se han utilizado para determinar el grupo de compañías comparables a la Sociedad en los distintos estudios elaborados han sido, entre otros, los siguientes: capitalización bursátil, facturación, número de empleados, pertenencia a un índice de mercado y, en particular, sector de actividad similar o comparable al de Metrovacesa.

En concreto, en el último estudio retributivo elaborado en enero de 2024 por Willis Towers Watson (“WTW”) para conocer el posicionamiento de la remuneración de los consejeros en relación con un grupo de comparación, éste se determinó en base a los siguientes criterios: (i) compañías comparables a Metrovacesa por sector de actividad, y (ii) por capitalización bursátil

similar a la de Metrovacesa a la fecha de elaboración del citado análisis, identificando aquellas compañías cotizadas en el Mercado Continuo con una capitalización entre 700 y 1.400 millones de euros (el “Grupo de Comparación” o el “Peer Group”).

Teniendo en cuenta lo anterior, el *Peer Group* del citado análisis estaría compuesto por las siguientes compañías:

Grupo de comparación o Peer Group

Sectorial	Multisectorial	
Merlin Properties	Sacyr	Ence
Colonial	Indra	Applus
Realia	NH Hotels	Edreams
Aedas Homes	Meliá	CAF
Neinor Homes	Línea Directa	Elecnor
Urbas	Mediaset	
Arima	Prosegur	

■ **Análisis sectorial:**

A estos efectos, comparando con la muestra sectorial, la retribución anual *target*¹¹ del Consejero Delegado se sitúa en el percentil 64, mientras que la retribución total *target*¹², incluyendo la retribución variable a largo plazo y la aportación anual al plan de ahorro, bajaría al percentil 32.

Consejero Delegado	1. Retribución Fija			2. Retribución Variable Corto Plazo			3. Retribución Variable Largo Plazo (ILP)			Retribución Total Directa Target	Remuneración del Consejo	Retribución Total Target (incl. Rem. del Consejo)	Pensión: Contribución anual (%RF)	Pensión: Contribución anual (%RF)	Retribución Total Target (incl. Rem. del Consejo y Pensión)
	Retribución Fija	Bonus Target	Bonus Target (%RF)	Retribución Anual Target	ILP: valor esperado anualizado	ILP: valor esperado anualizado (%)									
Percentil 10	465.000	138.498	15%	765.000	533.333	27%	765.000	0	600.000	22.500	3%	765.000			
Percentil 25	608.250	357.746	48%	1.200.078	1.333.333	67%	1.584.000	0	1.584.000	56.250	6%	1.584.000			
Mediana	691.500	616.500	100%	1.233.155	1.470.000	179%	2.793.715	0	2.793.715	112.500	13%	2.853.715			
Percentil 75	879.986	720.750	100%	1.441.500	1.651.119	232%	3.212.857	0	3.212.857	116.250	14%	3.242.857			
Percentil 90	961.658	875.000	100%	1.750.000	2.010.448	273%	3.541.667	0	3.541.667	118.500	15%	3.597.917			
C. Delegado - Metrovacesa	750.000	562.500	75%	1.312.500	750.000	100%	2.062.500	0	2.062.500	63.000	8%	2.125.500			
Posicionamiento Sector (percentil)	60	38	33	64	14	32	31	n.d.	31	28	32	32			

¹¹ A estos efectos, se computa como retribución anual *target* del Consejero Ejecutivo la suma de la (i) retribución fija anual (750.000 euros) y (ii) la retribución variable anual objetivo (*target*), es decir, la que resultaría en un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos (562.500 euros).

¹² A estos efectos, se computa como retribución total *target* del Consejero Ejecutivo la suma de la (i) retribución fija anual (750.000 euros), (ii) la retribución variable anual *target* (562.500 euros), (iii) el importe *target* del segundo ciclo del LTIP 24-26 (750.000 euros), y (iv) la aportación anual al Plan Especial de Ahorro (63.000 euros), conforme se detalla en el apartado 2.B.e).

▪ Análisis multisectorial:

Si observamos el grupo de comparación multisectorial, la retribución anual *target* del Consejero Delegado se situaría en un percentil 53, mientras que la retribución total *target*, incluyendo la retribución variable a largo plazo y la aportación anual al plan de ahorro, se situaría en el percentil 54.

Consejero Delegado	1. Retribución Fija			2. Retribución Variable Corto Plazo			3. Retribución Variable Largo Plazo (ILP)			Retribución Total Directa Target	Remuneración del Consejo	Retribución Total Target (Incl. Rem. del Consejo)	Pensión: Contribución anual (%RF)	Pensión: Contribución anual (%RF)	Retribución Total Target (Incl. Rem. del Consejo y Pensión)
	Retribución Fija	Bonus Target	Bonus Target (%RF)	Retribución Anual Target	ILP: valor esperado anualizado	ILP: valor esperado anualizado (%)									
Percentil 10	515.000	274.900	51%	789.300	190.000	33%	1.057.263	75.000	1.124.763	60.463	6%	1.304.763			
Percentil 25	581.000	467.226	65%	1.134.000	274.500	50%	1.450.659	75.000	1.557.909	84.875	13%	1.557.909			
Mediana	739.500	594.000	80%	1.297.194	675.000	90%	1.947.500	82.500	1.985.000	101.250	23%	2.076.000			
Percentil 75	803.813	683.250	100%	1.507.500	1.377.500	172%	2.640.500	103.250	2.640.500	207.750	36%	2.727.781			
Percentil 90	981.000	867.000	100%	1.836.000	1.620.000	206%	3.103.100	127.100	3.103.100	624.115	54%	3.126.200			
C. Delegado - Metrovacesa	750.000	562.500	75%	1.912.500	750.000	100%	2.662.500	0	2.662.500	63.000	6%	2.155.500			
Posicionamiento Multisectorial (percentil)	55	43	43	53	52	52	55	N/D	55	11	17	54			

En enero del 2025, la Compañía ha actualizado este estudio retributivo sobre el posicionamiento de la remuneración del Consejero Delegado, tomando en consideración su esquema retributivo y las mismas compañías comparables, y concluyendo que, la retribución total target del Consejero Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2024, está situada en el percentil 32 del análisis sectorial, y en el percentil 54 del análisis multisectorial. Este estudio ha sido revisado por Garrigues.

2. Aplicación prevista de la Política de Remuneraciones para el ejercicio 2025

A) Consejeros en su condición de tales

Los Estatutos Sociales de Metrovacesa establecen que el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido y su artículo 17 señala que la retribución de los consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación anual fija y podrá comprender retribuciones tanto en efectivo como en especie.

Los importes a percibir por los consejeros en su condición de tales respetarán siempre el límite máximo anual fijado por la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de junio de 2018, que se incluye en la Política y que asciende a un importe de dos millones de euros (2.000.000 €) brutos anuales, cantidad que permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación.

Dicho límite no incluye (a) cualquier retribución, compensación de cualquier naturaleza o pago que se efectúe en otro concepto a los consejeros, de conformidad con lo previsto en la Política, por la realización de funciones ejecutivas o por cualquier otro concepto; (b) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil; y (c) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros para asistir a las sesiones del Consejo o de alguna de sus comisiones.

Tomando en consideración dicho límite, dentro del marco estatutario y conforme a la Política de Remuneraciones, corresponde al Consejo, previo informe de la CNRyS, llevar a cabo la determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los consejeros, la periodicidad y forma de pago de su retribución e incluso determinar que solo perciban retribuciones algunos de ellos. A tal efecto, tendrá en cuenta (i) la categoría del consejero, (ii)

el papel que cumple en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus comisiones, (iii) las tareas y responsabilidades específicas asumidas, (iv) la experiencia y el conocimiento requerido para realizar dichas tareas, (v) el tiempo y la dedicación necesarios, y (vi) otras circunstancias objetivas que considere relevantes.

Dentro de los límites y condiciones anteriores, la Política reconoce a los consejeros en su condición de tales una asignación anual fija por su pertenencia al Consejo de Administración, a sus comisiones, por la presidencia de estas y por el desempeño del cargo de presidente del Consejo de Administración. Asimismo, conforme se expone en los apartados siguientes de este Informe la Política prevé la posibilidad de que los consejeros puedan (i) percibir indemnizaciones por cese, (ii) ser retribuidos mediante la entrega de acciones, o mediante otro sistema de retribución referenciado al valor de las acciones o cualquier otra variable (que requerirá la aprobación de la Junta General) o (iii) beneficiarse de la cobertura de una póliza de responsabilidad civil o ser asegurados de una póliza de accidentes.

En relación con estas retribuciones, durante el ejercicio 2023, la CNRyS, en el ejercicio de su competencia de revisión periódica de la política de remuneraciones aplicada a los consejeros, estimó conveniente, sobre la base de informes anuales especializados en materia de remuneraciones de consejeros de compañías cotizadas en España, efectuar una revisión de la retribución de los miembros del consejo de administración en su condición de tales (incluido el presidente no ejecutivo), con el objetivo de que resultase competitiva en atención a (i) la dedicación que exige el cumplimiento de las funciones desempeñadas por los consejeros por su pertenencia al Consejo y por pertenencia y presidencia de alguna de sus comisiones y (ii) las prácticas de mercado seguidas por entidades de tamaño, naturaleza y actividades similares a las de la Sociedad.

En este sentido, en el marco de la Política de Remuneraciones 2024-2026, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRyS, aprobó en su sesión de 19 de diciembre de 2023, incrementar, a partir del 1 de enero de 2024, la asignación fija que perciben los miembros del Consejo del Consejo de Administración, incluyendo al Presidente no ejecutivo, en 5.000 euros, y la retribución por presidencia de alguna comisión del Consejo en 10.000 euros, considerando que la asignación anual fija por pertenencia al Consejo, a sus comisiones y por la presidencia de estas, se había mantenido invariable desde el año 2018. No obstante, la asignación anual fija de 15.000 euros adicionales para los miembros de las comisiones del Consejo distintos al presidente de estas no se incrementó.

En consecuencia, la asignación anual fija para los consejeros por su condición de tales se mantiene en los mismos términos en 2024:

	Cargo	Remuneración en 2024
Consejo de Administración	Presidente	255.000 €
	Vocal	90.000 €

Por su parte, los consejeros que formen parte de la CNRyS o de la Comisión de Auditoría, tras el incremento aprobado por el Consejo el 19 de diciembre de 2023, perciben los siguientes importes desde 2024:

	Cargo	Remuneración en 2024
CNRyS y Comisión de Auditoría	Presidente	35.000 €
	Vocal	15.000 €

No se incrementó con efectos a partir de 2024 la asignación anual fija de 15.000 euros anuales adicionales para los vocales de las comisiones del Consejo.

Corresponde al Consejo, previo informe de la CNRyS, llevar a cabo la determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los consejeros, e incluso determinar que solo perciban retribuciones algunos de ellos.

En este sentido, a diferencia de ejercicios previos, desde el 1 de enero de 2024 los consejeros dominicales e independientes han percibido los correspondientes importes en concepto de asignación anual fija por su pertenencia al Consejo y a sus distintas comisiones o, en su caso, por presidencia de estas.

Asimismo, los consejeros en su condición de tales podrán percibir los siguientes elementos retributivos:

- Una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil de los consejeros, según las condiciones usuales del mercado, y otros seguros, como el de accidentes.

A este respecto, la Sociedad tiene suscrita (i) una póliza de seguro para cubrir la responsabilidad civil de los consejeros, cuyo coste total para 2025 es de 352.486 euros, y tiene un límite de hasta 70.000.000 euros, y (ii) un seguro de accidentes para los miembros del Consejo por un coste de 14.356 euros anuales.

- Remuneración en especie.

En el caso del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración se le reconoce el derecho a disponer de un vehículo de empresa, en los términos que se estimen razonables considerando su cargo y representación, y el coste de cotizar a la Seguridad Social como asimilado a trabajador por cuenta ajena. El importe asociado a ambos conceptos de retribución ascienda a 17.700 euros para 2025.

- Indemnizaciones exclusivamente en determinados casos de cese o de terminación de su cargo.

En el caso del Presidente tiene reconocido el derecho a percibir una indemnización por cese o terminación del cargo por cualquier motivo, por importe de 500.000 euros. Este concepto se le reconoció al Presidente con anterioridad a la admisión a cotización de las acciones de Metrovacesa y fue correctamente informado en el folleto de admisión a cotización, se encuentra provisionado en los estados financieros de la Sociedad correspondientes a ejercicios previos, y ha sido detallado en los informes anuales de remuneraciones presentados por la Sociedad.

- Sistemas de entrega de acciones, de derechos de opción o mediante retribución referenciada al valor de las acciones o cualquier otra variable, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la Junta General¹³.
- Otras remuneraciones por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo, cuando el Consejo de Administración, previo informe de la CNRyS, considere, en el mejor interés de la Sociedad, incentivar y premiar su involucración y meritorio desempeño en determinadas operaciones y, en particular, cuando los consejeros participen en la configuración, preparación, negociación y/o ejecución de operaciones corporativas relevantes o fundamentales para el futuro de la Sociedad. Para 2025 no se ha aprobado ninguna remuneración adicional a abonar a los consejeros por este concepto y, asimismo, como se detalla en el apartado 3.A de este Informe, durante el ejercicio 2024 tampoco se abonó importe alguno por este concepto.

Para incentivar el correcto desempeño de sus funciones y alinear los intereses a largo plazo de los consejeros con los de sus accionistas, estas remuneraciones podrán materializarse mediante la entrega de acciones de la Sociedad, en cuyo caso será necesario un acuerdo previo de la Junta General. En cualquier caso, estos importes deben (i) ser una asignación fija, en cómputo anual, y (ii) respetar el importe máximo anual acordado por la Junta General.

B) Consejeros ejecutivos

Los consejeros que desarrollen funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir, de forma adicional a las retribuciones que en su caso les correspondan como consejeros en su condición de tales¹⁴, una retribución por las funciones de esta naturaleza que desempeñen, de acuerdo con lo previsto en los Estatutos Sociales, en la Política de Remuneraciones y en los respectivos contratos, que estará compuesta por los siguientes elementos:

¹³ No han sido reconocidos a los consejeros durante el ejercicio 2024, ni se proponen para su aprobación por la Junta General para 2025.

¹⁴ Conforme a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones 2024-2026, durante la vigencia de la citada Política, el Consejero Delegado no percibirá importe adicional como miembro del Consejo de Administración de Metrovacesa.



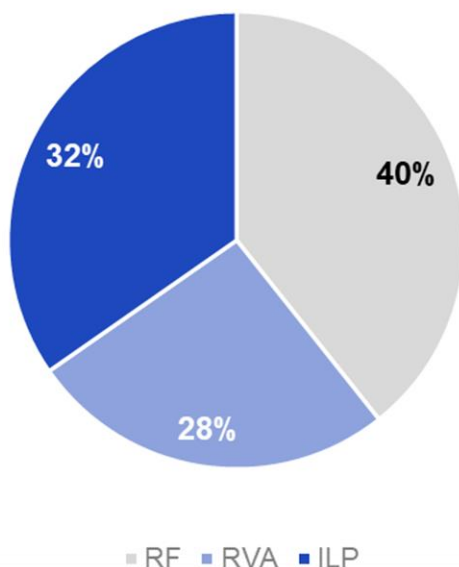
De esta forma, el sistema retributivo del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas se compone de elementos fijos (retribución fija anual, sistema de ahorro a largo plazo y retribuciones en especie) y de elementos variables (retribución variable anual y retribución variable a largo plazo).

El Consejero Delegado cuenta con un sistema de retribución variable plenamente flexible que permite que dicha retribución pueda llegar a tener una importancia superior a la de los componentes retributivos de carácter fijo, o no percibir retribución variable.

En este sentido, la retribución variable *target* anualizada del Consejero Delegado a corto y largo plazo representa en torno a un 60% de su retribución total *target* anual (i.e., la suma de los conceptos retributivos fijos (retribución fija anual, retribución en especie y los sistemas de ahorro a largo plazo) y de los variables –respecto del variable se computa la retribución variable anual *target* y el LTIP–).

En el siguiente gráfico se detalla la proporción relativa entre los distintos componentes de la retribución del Consejero Delegado (mix retributivo) en un escenario de cumplimiento *target* de los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual y a largo plazo:

Mix retributivo *target* del Consejero Delegado



a) Retribución fija

De acuerdo con la Política de Remuneraciones 2024-2026, la retribución fija se determinará entre otros criterios, conforme a la responsabilidad, la experiencia del Consejero Ejecutivo, la dedicación requerida y se basará en un análisis de las tendencias de mercado seguidas por entidades de tamaño, naturaleza y actividades similares a la sociedad.

La Política prevé que la retribución fija anual del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas será de 750.000 euros.

En relación con lo anterior, la aprobación de la Política de Remuneraciones 2024-2026 por parte de la Junta General de Accionistas, supuso la simplificación de la estructura de elementos fijos del paquete retributivo del Consejero Delegado, incluyendo, como parte de su retribución fija anual por el desempeño de funciones ejecutivas el importe que hasta ese momento venía percibiendo en concepto de asignación anual fija como miembro del Consejo de Administración. Dicho concepto no lo ha percibido durante el 2024, ni lo percibirá en el ejercicio 2025, en aplicación de la Política.

Esta remuneración fija actualizada en 2024, en el marco de la Política de Remuneraciones se mantendrá sin variaciones para el ejercicio 2025.

Durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones 2024-2026, tal y como se prevé en su apartado 5, el Consejero Delegado no percibirá ningún importe adicional como miembro del Consejo de Administración de Metrovacesa.

b) Retribución variable anual

La Política de Remuneraciones prevé que aquellos consejeros que desempeñen funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir una retribución variable anual que podrá satisfacerse en efectivo o mediante la entrega de acciones (siempre que hubiera sido debidamente aprobado por la Junta General), que estaría vinculada al rendimiento profesional y al cumplimiento de unos objetivos predeterminados con anterioridad, que tengan en consideración el riesgo asumido para la obtención de los resultados y que, por tanto, permitan evaluar la creación de valor sostenible para los accionistas.

Los objetivos de la remuneración variable anual, así como su ponderación, son determinados anualmente por el Consejo, a propuesta de la CNRyS, sobre la base de indicadores correlacionados con variables de la Sociedad relativas a (i) crecimiento, (ii) rentabilidad, y (iii) otros indicadores de carácter cualitativo o cuantitativos, como por ejemplo, la sostenibilidad a medio y largo plazo o el cumplimiento de objetivos estratégicos o relativos a responsabilidad social corporativa.

La retribución variable anual objetivo (*target*) se fija en una 75% de la retribución anual fija, y la máxima no excedería del 120% de la citada retribución variable anual *target*, pudiendo ser cero.

Las principales características del sistema de retribución variable anual del Consejero Delegado, correspondiente al ejercicio 2025 (“RVA” o “Retribución Variable Anual”), se indican a continuación:

Criterios para la determinación y valoración

La Retribución Variable Anual se encuentra ligada a la consecución de componentes financieros y no financieros. Los objetivos establecidos para la RVA se distribuyen entre un 75% de objetivos de compañía con componentes cuantitativos, incluyendo en este porcentaje para 2025 los objetivos de ESG, y un 25% de objetivos personales con componentes cualitativos.

Con carácter general, los objetivos, su ponderación, las escalas de consecución de objetivos, y los parámetros a tomar en consideración para la determinación del cumplimiento de los objetivos, se determinan por el Consejo, a propuesta de la CNRyS, sobre la base de indicadores correlacionados con variables de la Sociedad relativas a (i) crecimiento, (ii) rentabilidad y (iii) otros indicadores de carácter cualitativo o cuantitativo como, por ejemplo, la sostenibilidad a medio y largo plazo o el cumplimiento de objetivos estratégicos relativos a la responsabilidad social corporativa.

Los objetivos y parámetros anteriores considerarán el riesgo asumido para la obtención de un resultado y perseguirán el equilibrio entre los objetivos a corto, medio y largo plazo de la Sociedad, no girando únicamente en torno a hechos o datos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

Tomando en consideración lo anterior, el Consejo de Administración ha establecido los siguientes objetivos de compañía con componentes cuantitativos, sus ponderaciones y los umbrales mínimos y máximos de cumplimiento para el ejercicio 2025, incluyéndose asimismo a continuación el objetivo de ESG, su ponderación y sus correspondientes umbrales mínimo y máximo:

Objetivo	Ponderación	Umbral mínimo de cumplimiento	Umbral máximo de cumplimiento
Nuevos lanzamientos residenciales	12%	75%	130%
Ventas comerciales	12%	70%	130%
Entregas residenciales	15%	75%	130%
Ventas de suelos	21%	60%	130%
Hitos urbanísticos a cumplir en el año	15%	70%	130%
Terciario	5%	Umbral mínimo según hitos (ver nota al pie) ¹⁵	130%
EBITDA	10%	75%	130%
ESG	5%	En función de la escala de consecución de cada métrica (ver nota al pie) ¹⁶	100%

Como se ha detallado en el cuadro anterior, todos los objetivos tienen establecido un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no devengará importe alguno de RVA, y un umbral máximo de sobrecumplimiento de objetivos. No obstante, incluso en un escenario de sobrecumplimiento máximo de todos los objetivos el grado de consecución de la retribución variable anual no superará el 120% del incentivo *target* (como se detalla en el apartado siguiente). Dichos umbrales se han establecido tomando como referencia los objetivos establecidos en el presupuesto anual de la Sociedad, vinculando, de este modo, la retribución a percibir por el Consejero Delegado con la situación de Metrovacesa.

Adicionalmente a los objetivos de compañía con componentes cuantitativos (que tienen una ponderación del 75% en la determinación del importe de la RVA), los objetivos personales cualitativos (cuya ponderación es del 25%) tienen como finalidad (i) poder valorar determinados aspectos relacionados con la gestión corporativa por parte del Consejero Delegado y (ii) fomentar que se alcancen hitos clave para la Sociedad. En ese sentido, se determinan sobre la base de una serie de objetivos cualitativos de carácter estratégico para la Sociedad, relacionados principalmente con aspectos clave en el ámbito de la gestión corporativa, y que se encuentran vinculados con las funciones desempeñadas por el Consejero Delegado en el contexto actual de transformación y crecimiento de la Compañía (i.e., revisión de la organización, reforzar operaciones, introducir nuevas formas de trabajo y de gestión de personas, desarrollar y consolidar el equipo directivo, adaptar los productos a la situación de mercado, etc.).

¹⁵ Al tratarse de métricas de inicios de proyectos de obra, alquiler de oficinas o puesta en valor de suelo, no se pueden mantener los umbrales mínimos estándar. En cualquier caso, el mínimo es lo suficientemente ambicioso para el cumplimiento del plan de negocio.

¹⁶ El objetivo de ESG se mide a través de las siguientes métricas, cada una de las cuales tiene su correspondiente ponderación en el objetivo ESG y su propia escala de consecución: (a) impulsar la descarbonización (ponderación del 20%); (b) economía circular de las promociones (ponderación 20%); (c) igualdad de género (ponderación 10%); (d) igualdad retributiva (ponderación 10%); (e) prevención de riesgos laborales y siniestralidad (ponderación 10%); (f) nivel de satisfacción e implicación de los empleados (ponderación 10%); (g) satisfacción de clientes (ponderación 10%); y (h) desarrollo de planes de acción ESG (ponderación 10%).

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRyS, podrá ajustar las ponderaciones o incorporar otros objetivos que resulten prioritarios para el desarrollo del negocio a corto plazo, de tal manera que la RVA contribuya de manera suficiente a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de Metrovacesa.

RVA target 2025

La retribución variable anual *target* es un 75% de la retribución fija anual del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas indicada en el apartado a) anterior, (suponiendo un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos), pudiendo contemplarse un escenario de sobrecumplimiento máximo del 120% del incentivo *target* antes referido, en un escenario de cumplimiento máximo de objetivos.

Como consecuencia de lo anterior, el importe de la RVA oscilará entre 0 euros (si no se alcanzasen los umbrales mínimos de cumplimiento) y 675.000 euros, si estuviésemos ante un escenario de cumplimiento del 120% del incentivo *target*.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRyS, ha determinado la escala de cumplimiento de cada métrica y la escala de consecución de la RVA asociada a cada métrica, en función de la dificultad de consecución (incluyendo supuestos de infra-cumplimiento y sobre-cumplimiento).

Liquidación y abono

Al finalizar el ejercicio, con el objetivo de comprobar de modo efectivo el cumplimiento de las condiciones necesarias para el devengo de la RVA, la CNRyS determina el grado de cumplimiento de los objetivos (cualitativos y cuantitativos) de acuerdo con los criterios fijados inicialmente (en un plazo máximo de tres (3) meses desde la finalización del ejercicio), y propone al Consejo de Administración para su aprobación el importe de la RVA que, en su caso, tendrá derecho a percibir el Consejero Delegado.

Una vez determinado el importe de la RVA se procederá a su abono en efectivo, salvo que hubiera sido debidamente aprobado por la Junta General de Accionistas que se abone mediante la entrega acciones.

c) Retribución variable a largo plazo

1. LTIP 21-23

El LTIP 21-23 tiene como objetivo (i) alinear los intereses de los beneficiarios con los intereses a largo plazo de los accionistas; (ii) servir como herramienta de motivación y retención del equipo directivo (incluido el Consejero Delegado); (iii) ayudar a crear un sistema retributivo competitivo que resulte retador para los beneficiarios y sea, a su vez, realista según la situación del mercado y de la Sociedad; y (iv) alinearse con las prácticas de mercado en materia de remuneraciones.

Instrumentación

El LTIP 21-23 se instrumenta a través de la concesión en los años 2021, 2022 y 2023, a título gratuito, de un determinado incentivo inicial *target* el cual, transcurrido un periodo de tiempo, condicionado a la permanencia del Consejero Delegado en la Sociedad y en función del grado

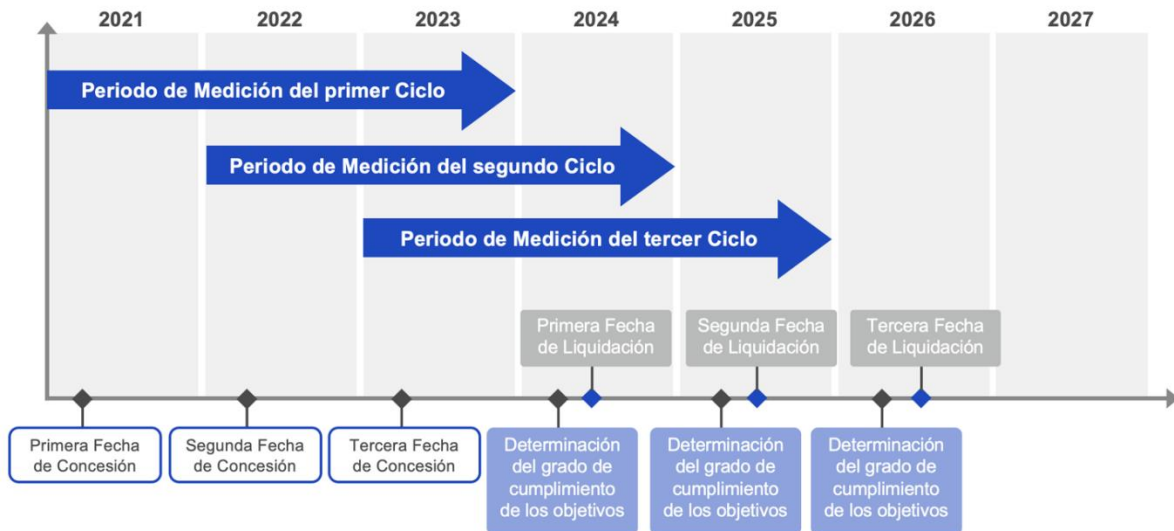
de cumplimiento de determinados objetivos, da derecho a percibir un importe en metálico y un número de acciones de la Sociedad.

Duración

El LTIP 21-23 se extiende desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas (i.e., 5 de mayo de 2021), hasta la fecha en que tenga lugar la liquidación del tercer ciclo y está compuesto por tres (3) ciclos superpuestos. El periodo de medición de objetivos de cada ciclo es de tres (3) años:

- Primer ciclo: desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023 (concluido a la fecha de elaboración del presente Informe).
- Segundo ciclo: desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024 (concluido a la fecha de elaboración del presente Informe).
- Tercer ciclo: desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Durante el ejercicio 2025 continúa en vigor el tercer ciclo del LTIP 21-23. La tercera y última concesión de este LTIP 21-23, correspondiente al tercer ciclo, se efectuó en el ejercicio 2023.



Objetivos del LTIP 21-23

Para el **primer ciclo** y **segundo ciclo**, concluidos el 31 de diciembre de 2023 y de 2024, respectivamente, los objetivos estratégicos a los que se vincula el LTIP 21-23 y su ponderación, son los siguientes:

Objetivo	Descripción	Ponderación
Generación de flujo de caja	Refleja el valor de los ingresos por entregas de promoción inmobiliaria y ventas de suelos, ajustado por los gastos de estructura neto del LTIP 21-23.	50%
Lanzamientos	Refleja el número acumulado de unidades netas en promoción cuyo lanzamiento haya sido aprobado en el periodo de medición del ciclo en cuestión, restando las unidades de proyectos cancelados en dicho periodo.	10%
Entregas	Refleja el número de unidades acumuladas entregadas en escritura pública durante el periodo de medición del ciclo en cuestión.	20%
Retorno Total para el Accionista ("RTA")	Refleja la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo. Tiene dos componentes: RTA absoluto y RTA relativo.	10%
	RTA absoluto, medido en función de la evolución del RTA de Metrovacesa durante el periodo de medición de cada ciclo. RTA relativo, medido como la diferencia del RTA de Metrovacesa sobre la mediana del RTA alcanzado por un grupo de compañías comparables: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aedas Homes ▪ Realia ▪ Inmobiliaria del Sur ▪ Renta Corporación Real Estate ▪ Neinor Homes 	10%

Para el **tercer ciclo** del LTIP 21-23, cuyo periodo de medición comprende los ejercicios 2023 a 2025, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRyS, aprobó los siguientes objetivos y su ponderación, incluyendo, como novedad para ese ciclo, un objetivo que se determina en base a métricas vinculadas a criterios ESG:

Objetivo	Descripción		Ponderación
Generación de flujo de caja	Refleja el valor de los ingresos por entregas de promoción inmobiliaria y ventas de suelos, ajustado por los gastos de estructura neto del LTIP 21-23.		45%
Lanzamientos	Refleja el número acumulado de unidades netas en promoción cuyo lanzamiento haya sido aprobado en el periodo de medición del ciclo en cuestión, restando las unidades de proyectos cancelados en dicho periodo.		10%
Entregas	Refleja el número de unidades acumuladas entregadas en escritura pública durante el periodo de medición del ciclo en cuestión.		20%
Retorno Total para el Accionista (RTA)	Refleja la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo. Tiene dos componentes: RTA absoluto y RTA relativo.	RTA absoluto: medido en función de la evolución del RTA de Metrovacesa durante el periodo de medición de cada ciclo.	10%
		RTA relativo, medido como la diferencia del RTA de Metrovacesa sobre la mediana del RTA alcanzado por un grupo de compañías comparables: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aedas Homes ▪ Realia ▪ Inmobiliaria del Sur ▪ Renta Corporación Real Estate ▪ Neinor Homes 	10%
ESG	El objetivo de ESG se compone de las métricas que se fijan anualmente en los objetivos anuales.	El resultado de los objetivos anuales de ESG se ponderará al 20% en el año 1, 30% en el año 2 y al 50% en el año 3.	5%

Las compañías que conforman el grupo de compañías comparables aprobado respecto de los tres (3) ciclos del LTIP 21-23 para medir el objetivo de RTA relativo de Metrovacesa se mantienen en los términos aprobados por la Junta General celebrada el 5 de mayo de 2021. No obstante, difieren del Grupo de Comparación detallado en el apartado 1.C anterior debido a que su finalidad es distinta.

La métrica de RTA relativo, por su metodología, debe calcularse con respecto a compañías del mismo sector o industria, competidores en el mercado, que permitan concluir que una compañía del mercado ha obtenido una mejor rentabilidad relativa para los accionistas en relación con los competidores de su mercado. Por el contrario, el Grupo de Comparación determinado a los efectos expuestos en el apartado 1.C anterior (en materia retributiva) requiere una muestra de compañías de características similares a la Sociedad pero determinada por criterios más amplios que el del sector de actividad, que permitan ponderar otros aspectos (i.e., capitalización bursátil, facturación, número de empleados, pertenencia a un índice de mercado, y como no, sector de actividad similar o comparable).

Los objetivos cuentan con umbrales mínimos de cumplimiento de objetivos y escalas asociadas de consecución del incentivo en función de la dificultad de consecución y su criticidad para el plan estratégico de la Compañía. Los objetivos se diseñaron con la finalidad de que contribuyeran de manera clara a la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía puesto que están íntimamente relacionados con su plan estratégico.

Incentivo *target* y máximo

El incentivo *target* asignado al Consejero Delegado para cada uno de los tres (3) ciclos asciende a un importe de 650.000 euros y el incentivo máximo que podrá percibir está limitado a 975.000 euros para cada ciclo, que se corresponde con un importe equivalente a 1,5 veces la retribución fija del Consejero Delegado para el periodo 2021-2023 conforme a la Política de Remuneraciones 2021-2023.

Para cada uno de los objetivos de cada ciclo del LTIP 21-23 se establece:

- Un umbral mínimo de cumplimiento de objetivos por debajo del cual no se devengará incentivo alguno.
- Un nivel objetivo, correspondiente a un grado de consecución del 100%.
- Un nivel máximo de cumplimiento de objetivos que se asocia a un grado de consecución superior al 100% y hasta un máximo de un 150% para los objetivos de generación de flujo de caja, lanzamientos y entregas, de un 100% para el RTA, tanto absoluto como relativo, y del 120% para el objetivo de ESG.

Liquidación y abono

Tras la finalización del periodo de medición de cada ciclo, con el objetivo de comprobar de modo efectivo el cumplimiento de las condiciones necesarias para su devengo, la CNRyS determinará el grado de cumplimiento de los objetivos de acuerdo con los criterios fijados inicialmente para cada ciclo, y propondrá al Consejo de Administración el incentivo que, en su caso, tendrá derecho a percibir el Consejero Delegado en función del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el correspondiente ciclo del LTIP 21-23.

Una vez determinado el incentivo se procederá a su abono de conformidad con las siguientes reglas:

- La liquidación efectiva de cada ciclo se producirá dentro de los treinta (30) días siguientes a la formulación de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización del periodo de medición de cada ciclo.
- El incentivo al que, en su caso, tenga derecho el Consejero Delegado en cada ciclo se liquidará un 50% en metálico y un 50% en acciones.

Se incluye la entrega de acciones para alinear la retribución del Consejero Delegado con la estrategia empresarial y los intereses de la Sociedad, promoviendo la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad en el largo plazo.

El valor de la acción de Metrovacesa que servirá de referencia para determinar el número de acciones a entregar al Consejero Delegado se corresponderá con el precio de cotización medio ponderado de las quince (15) sesiones bursátiles previas a la fecha de finalización

del periodo de medición de cada ciclo y de las quince (15) sesiones bursátiles posteriores a dicha fecha.

- Una vez entregadas las acciones correspondientes a cada ciclo del LTIP 21-23, el Consejero Delegado será responsable de mantener durante un (1) año la propiedad de la totalidad de las acciones recibidas, netas de impuestos¹⁷, al amparo del LTIP 21-23 (sin perjuicio del compromiso de tenencia de acciones que se regula en su contrato).

2. LTIP 24-26

El LTIP 24-26 presenta un diseño continuista respecto a los planes aprobados con anterioridad por Metrovacesa y mantiene el propósito de: (i) alinear los intereses de los beneficiarios con los intereses a largo plazo de los accionistas; (ii) servir como herramienta de motivación y retención del equipo directivo (incluido el Consejero Delegado); (iii) ayudar a crear un sistema retributivo competitivo que resulte retador para los beneficiarios y sea, a su vez, realista según la situación del mercado y de la Sociedad; y (iv) alinearse con las prácticas de mercado en materia de remuneraciones.

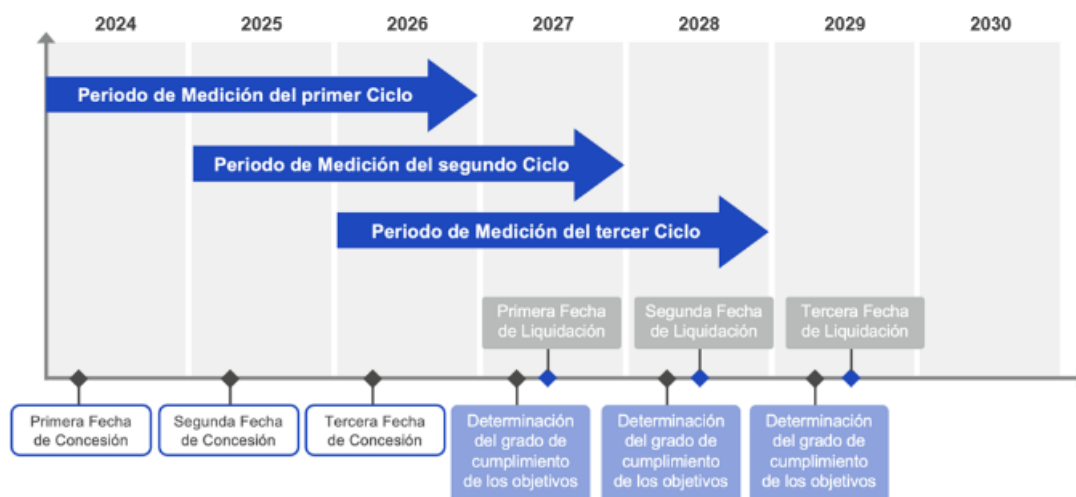
Instrumentación

El LTIP 24-26 se instrumenta a través de la concesión en los años 2024, 2025 y 2026, a título gratuito, de un determinado incentivo inicial *target* el cual, transcurrido un periodo de tiempo, condicionado a la permanencia del Consejero Delegado en la Sociedad y en función del grado de cumplimiento de determinados objetivos, dará derecho a percibir un importe en metálico y un número de acciones de la Sociedad.

Duración

- El LTIP 24-26 se extiende desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas (i.e., 30 de abril de 2024), hasta la fecha en que tenga lugar la liquidación del tercer ciclo.
- El LTIP 24-26 está compuesto por tres (3) ciclos superpuestos. El periodo de medición de objetivos de cada ciclo es de tres (3) años:
- Primer ciclo: desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.
- Segundo ciclo: desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027.
- Tercer ciclo: desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.

¹⁷ En la liquidación en acciones del 50% de la retribución variable a largo plazo se entregará al Consejero Ejecutivo el número de acciones resultante de deducir aquellas acciones necesarias para realizar el correspondiente ingreso a cuenta del IRPF y, en su caso, para satisfacer cualquier otro impuesto que pudiera resultar de aplicación (las acciones netas). El compromiso de mantenimiento de las acciones será de aplicación a las acciones netas entregadas, no a las acciones que se hayan destinado a satisfacer los costes relacionados con su adquisición por parte del Consejero Delegado.



Objetivos del LTIP 24-26

Los objetivos estratégicos a los que se vincula el **primer ciclo del LTIP 24-26** y su ponderación, son los siguientes:

Objetivo	Descripción	Ponderación
Lanzamientos	Refleja el número acumulado de unidades netas en promoción cuyo lanzamiento haya sido aprobado en el periodo de medición del ciclo en cuestión, restando las unidades de proyectos cancelados en dicho periodo.	20%
Generación de flujo de caja	Refleja el valor de los ingresos por entregas de promoción inmobiliaria y ventas de suelos, ajustado por los gastos de estructura neto del LTIP 24-26.	65%
Retorno Total para el Accionista (RTA)	Refleja la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo. Tiene dos componentes: RTA absoluto y RTA relativo.	5%
	RTA absoluto, medido en función de la evolución del RTA de Metrovacesa durante el periodo de medición de cada ciclo. RTA relativo, medido como la diferencia del RTA de Metrovacesa sobre la mediana del RTA alcanzado por un grupo de compañías comparables: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aedas Homes ▪ Realia ▪ Inmobiliaria del Sur ▪ Renta Corporación Real Estate ▪ Neinor Homes 	5%

Objetivo	Descripción		Ponderación
ESG	El objetivo de ESG se compone de las métricas que se fijan anualmente en los objetivos anuales.	Se determina como el promedio del grado de cumplimiento de los objetivos de ESG a los que se vincula la retribución variable anual correspondiente a cada uno de los ejercicios del periodo de medición.	5%

Los objetivos estratégicos a los que se vincula el **segundo ciclo del LTIP 24-26** y su ponderación, son los siguientes:

Objetivo	Descripción		Ponderación
Lanzamientos	Refleja el número acumulado de unidades netas en promoción cuyo lanzamiento haya sido aprobado en el periodo de medición del ciclo en cuestión, restando las unidades de proyectos cancelados en dicho periodo.		20%
EBITDA de Promoción	Refleja el EBITDA de Grupo descontado el resultado de la venta de Suelos ajustado por los gastos de estructura netos de LTIP.		40%
Venta de Suelos	Refleja el valor de los ingresos por ventas de suelos.		25%
Retorno Total para el Accionista (RTA)	Refleja la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo. Tiene dos componentes: RTA absoluto y RTA relativo.	RTA absoluto, medido en función de la evolución del RTA de Metrovacesa durante el periodo de medición de cada ciclo.	5%
		RTA relativo, medido como la diferencia del RTA de Metrovacesa sobre la mediana del RTA alcanzado por un grupo de compañías comparables: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aedas Homes ▪ Realia ▪ Inmobiliaria del Sur ▪ Renta Corporación Real Estate ▪ Neinor Homes 	5%
ESG	El objetivo de ESG se compone de las métricas que se fijan anualmente en los objetivos anuales.	Se determina como el promedio del grado de cumplimiento de los objetivos de ESG a los que se vincula la retribución variable anual correspondiente a cada uno de los ejercicios del periodo de medición.	5%

Incentivo *target* y máximo

El incentivo *target* asignado al Consejero Delegado para cada uno de los tres (3) ciclos asciende a un importe de 750.000 euros y el incentivo máximo que podrá percibir está limitado a 1.125.000 euros para cada ciclo, que se corresponde con un importe equivalente a 1,5 veces su retribución fija anual prevista en la Política de Remuneraciones.

Para cada uno de los objetivos de cada ciclo del LTIP 24-26 se establece:

- Un umbral mínimo de cumplimiento de objetivos por debajo del cual no se devengará incentivo alguno.
- Un nivel objetivo, correspondiente a un grado de consecución del 100%.
- Un nivel máximo de cumplimiento de objetivos que se asocia a un grado de consecución superior al 100% y hasta un máximo de un 150%.

Para los objetivos correspondientes al primer ciclo, el nivel máximo de cumplimiento es el siguiente:

- ✓ Lanzamientos: un grado máximo de cumplimiento del 150%.
- ✓ Entregas: un grado máximo de cumplimiento del 125%.
- ✓ Generación de flujo de caja: un grado máximo de cumplimiento del 150%.
- ✓ RTA (tanto absoluto como relativo): un grado máximo de cumplimiento del 100%.
- ✓ Objetivos ESG: un grado máximo de cumplimiento del 100%.

Como consecuencia de la aplicación de estas escalas de consecución, el incentivo máximo que resultaría de la liquidación del primer ciclo del LTIP 24-26 ascendería a un 138% de la retribución fija.

Liquidación y abono

Tras la finalización del periodo de medición de cada ciclo, con el objetivo de comprobar de modo efectivo el cumplimiento de las condiciones necesarias para su devengo, la CNRyS determinará el grado de cumplimiento de los objetivos de acuerdo con los criterios fijados inicialmente para cada ciclo, y propondrá al Consejo de Administración el incentivo que, en su caso, tendrá derecho a percibir el Consejero Delegado en función del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el correspondiente ciclo del LTIP 24-26.

Una vez determinado el incentivo se procederá a su abono de conformidad con las siguientes reglas:

- La liquidación efectiva de cada ciclo se producirá dentro de los treinta (30) días siguientes a la formulación de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización del periodo de medición de cada ciclo.

- El incentivo al que, en su caso, tenga derecho el Consejero Delegado en cada ciclo se liquidará un 50% en metálico y un 50% en acciones.

Se incluye la entrega de acciones para alinear la retribución del Consejero Delegado con la estrategia empresarial y los intereses de la Sociedad, promoviendo la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad en el largo plazo.

- El valor de la acción de Metrovacesa que servirá de referencia para determinar el número de acciones a entregar al Consejero Delegado se corresponderá con el precio de cotización medio ponderado de cierre de las quince (15) sesiones bursátiles previas a la fecha de finalización del periodo de medición de cada ciclo y de las quince (15) sesiones bursátiles posteriores a dicha fecha.
- Una vez entregadas las acciones correspondientes a cada ciclo del LTIP 24-26, el Consejero Delegado será responsable de mantener durante un periodo mínimo de dos (2) años la propiedad de la totalidad de las acciones recibidas, netas de impuestos¹⁸, al amparo del LTIP 24-26 (sin perjuicio del compromiso de tenencia de acciones que se regula en su contrato).

d) Retribución en especie

El Consejero Delegado, por el desempeño de las funciones ejecutivas, podrá percibir retribuciones en especie.

El Consejero Delegado tiene asignada una retribución en especie que incluye una póliza de asistencia médica, una póliza de seguro de vida y accidentes, tarjeta restaurante y vehículo de empresa, todo ello por importe de 43.000 euros (datos estimados para 2025). El seguro de vida y accidentes que la Sociedad tiene suscrito para Consejero Delegado tiene un capital asegurado 3.000.000 euros.

e) Sistemas de ahorro a largo plazo

El Consejero Delegado es partícipe de un plan de ahorro de aportación definida cuya vigencia abarca desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2032 (Plan Especial de Ahorro).

La aportación anual es de 63.000 euros.

El derecho a la prestación se concederá en los siguientes supuestos:

1. Si el Consejero Delegado continúa como consejero de Metrovacesa a la fecha de finalización del plan de ahorro. En este caso el capital asegurado se corresponderá con el valor de la inversión de la póliza en la fecha de finalización del plan.
2. Fallecimiento o incremento del grado de invalidez por encima del 75% que conlleve el cese de la relación con Metrovacesa. En este caso, el capital asegurado se corresponderá

¹⁸ En la liquidación en acciones del 50% de la retribución variable a largo plazo se entregará al Consejero Ejecutivo el número de acciones resultante de deducir aquellas acciones necesarias para realizar el correspondiente ingreso a cuenta del IRPF y, en su caso, para satisfacer cualquier otro impuesto que pudiera resultar de aplicación (las acciones netas). El compromiso de mantenimiento de las acciones será de aplicación a las acciones netas entregadas, no a las acciones que se hayan destinado a satisfacer los costes relacionados con su adquisición por parte del Consejero Delegado.

con el valor de la inversión de la póliza en la fecha de finalización del plan (más 3.000 euros adicionales en caso de fallecimiento).

Se perderá el derecho a la prestación en caso de cese o extinción de la relación con Metrovacesa antes de la finalización del plan de ahorro por causa justa, entendiéndose como tal el incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe y cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones asumidas en virtud del contrato del Consejero Delegado con la Sociedad.

Existirá un derecho de rescate a favor del Consejero Delegado en caso de cese o extinción contractual por causa diferente a la mencionada en el párrafo anterior. En este caso, el capital será el fondo acumulado hasta ese momento.

f) Cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*)

La Política de Remuneraciones prevé la posibilidad de aplicar cláusulas *malus* y *clawback* sobre toda la remuneración variable que perciba el Consejero Delegado. En este sentido, la Sociedad podrá (i) cancelar total o parcialmente, según corresponda, el abono de cualquier remuneración variable que se encuentre pendiente de pago; y/o (ii) reclamar el reembolso de la totalidad o parte de la retribución variable percibida durante los dos (2) años siguientes a su abono, si se diera alguno de los siguientes supuestos:

- a. se produzcan pérdidas en la Sociedad (EBITDA negativo o beneficios después de impuestos), atribuibles a decisiones de gestión negligentes tomadas durante el periodo de generación de cada retribución variable; o
- b. se reformulen los estados financieros de la Sociedad y (i) dicha reformulación se considere material para los auditores externos, con excepción de aquellos supuestos en los que la reformulación se deba a cambios en los estándares contables o a un cambio de su interpretación por los auditores, o se produjese cualquier hecho o circunstancia (incluyendo un mero error de cálculo) que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los datos económicos, parámetros de rendimiento o de otra índole a los que se vinculase el devengo y abono al Consejero Delegado de cualquier cantidad en concepto de retribución variable; y (ii) dicha reformulación, alteración o variación determine que el Consejero Delegado tendría derecho a percibir en concepto de retribución variable un importe inferior al pendiente de pago o bien que no tendría derecho a percibir ninguna remuneración variable, independientemente de que el Consejero Delegado tuviera alguna clase de responsabilidad en esa imprecisión; o,
- c. el Consejero Delegado incumpla gravemente con sus obligaciones derivadas del Reglamento Interno de Conducta de la Sociedad.

g) Pagos por resolución anticipada de contratos

La terminación del contrato por voluntad unilateral de la Sociedad dará derecho al Consejero Delegado a percibir una indemnización bruta equivalente a dos (2) anualidades de la retribución total anual, salvo que dicha extinción se deba a una infracción legal, de la normativa interna o de un acuerdo social, o a un incumplimiento de sus obligaciones en virtud del contrato. La infracción o el incumplimiento ha de ser muy grave e imputable a título de dolo o culpa grave.

Adicionalmente, el Consejero Delegado tiene previsto en su contrato un pacto de no competencia post-contractual por un plazo de un (1) año tras la finalización de su contrato por cualquier causa, de acuerdo con el cual el Consejero Delegado no podrá prestar servicios ni directa ni indirectamente, ni por cuenta propia o ajena, ni por sí, ni por terceros, a empresas cuya actividad sea idéntica o similar a la de la Sociedad.

Como compensación por dicho pacto de no competencia post-contractual, Metrovacesa se compromete a abonar al Consejero Delegado un importe de 1.090.500 euros. Dicha compensación se abonará por meses vencidos y el último día de cada uno de los doce (12) meses de duración del pacto.

h) Condiciones de los contratos

El contrato del Consejero Delegado incluye, entre otras, las siguientes condiciones:

Naturaleza	Mercantil.
Duración	Indefinida.
Causas de terminación y plazo de preaviso	El contrato del Consejero Delegado puede resolverse por mutuo acuerdo entre las partes, por desistimiento unilateral del Consejero Delegado, con un preaviso de tres (3) meses, o por voluntad unilateral de la Sociedad con el mismo plazo de preaviso.
Pacto de exclusividad	El Consejero Delegado deberá prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, por lo que no podrá trabajar, directa o indirectamente, bajo cualquier clase de relación jurídica, para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realicen no sean concurrentes con las de la Sociedad. Quedarán exceptuados de la previsión anterior, la prestación de aquellos servicios que hayan sido expresamente consentidos por la Sociedad y aquellos que el Consejero Delegado preste en la gestión de las sociedades y del patrimonio personal y familiar, la realización esporádica de trabajos no remunerados para entidades sin ánimo de lucro y la pertenencia a órganos de administración de otras entidades.
Pacto de no competencia	Pacto de no competencia de un (1) año, retribuido con un importe de 1.090.500 euros.
Indemnizaciones	La terminación del contrato del Consejero Delegado por voluntad unilateral de la Sociedad dará derecho al Consejero Delegado a percibir una indemnización bruta equivalente a dos (2) anualidades de la retribución total anual, salvo que dicha extinción se deba a una infracción legal, de la normativa interna o acuerdo social, o a un incumplimiento de sus obligaciones en virtud del contrato. La infracción o el incumplimiento ha de ser muy grave e imputable a título de dolo o culpa grave.
Tenencia de acciones	La obligación de mantener un paquete de acciones de Metrovacesa cuyo valor sea equivalente a dos (2) veces su remuneración fija anual, mientras sea Consejero Delegado de la Compañía. Para alcanzar esa cantidad contará con un plazo de cinco (5) años desde su nombramiento. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNRyS, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

El contrato del Consejero Delegado se encuentra alineado con lo previsto en la Política de Remuneraciones.

3. Aplicación de la Política de Remuneraciones 2024-2026 en el ejercicio 2024

La remuneración devengada en el ejercicio 2024 ha seguido los términos descritos en la Política de Remuneraciones 2024-2026, respetando, en todos los casos, los importes máximos acordados por la Junta General de Accionistas.

La remuneración devengada en 2024 por el Consejero Delegado y por los consejeros en su condición de tales ha estado compuesta por los elementos que se describen en los siguientes epígrafes.

A) Retribución devengada por los consejeros en su condición de tales en 2024

De conformidad con lo aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 19 de diciembre de 2023, la retribución fija anual para los consejeros por su condición de tales durante el ejercicio 2024 ha sido la siguiente:

- i. una asignación anual fija de 90.000 euros por ser miembro del Consejo de Administración;
- ii. una asignación anual fija de 35.000 euros adicionales para los presidentes de la CNRyS y la Comisión de Auditoría;
- iii. una asignación anual fija de 15.000 euros adicionales para los restantes miembros de las citadas comisiones.

Respecto de la remuneración del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, en 2024 percibió una asignación anual fija de 255.000 euros y una remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo de 15.000 euros. Además, tuvo a su disposición un vehículo cuyo coste asociado ascendió a 13.550 euros, y el coste de cotizar a la Seguridad Social como asimilado a trabajador por cuenta ajena que ascendió a 1.671 euros en el ejercicio 2024.

A este respecto, la Sociedad tiene suscrita (i) una póliza de seguro para cubrir la responsabilidad civil de los consejeros, cuyo coste total es de 352.486 euros y tiene un límite de hasta 70.000.000 euros; y (ii) un seguro de accidentes para los miembros y cargos del Consejo cuyo coste es de 13.229 euros anuales, para el conjunto de ellos.

A continuación, se muestra una tabla resumen de los importes devengados por los consejeros en 2024 por su pertenencia al Consejo (incluyendo la asignación anual fija percibida por el Consejero Ejecutivo por este concepto), a las correspondientes comisiones y por la presidencia de estas, así como su proporción relativa (respecto de la retribución total individual de cada consejero, y en relación con la retribución total que perciben todos los consejeros en 2024):

Nombre	Consejo de Administración		CNRS		Comisión de Auditoría		Total	Proporción relativa sobre el total de los consejeros
	Asignación fija devengada	Proporción relativa sobre el total	Importe devengado	Proporción relativa sobre el total	Importe devengado	Proporción relativa sobre el total		
D. Ignacio Moreno Martínez (Presidente)	255.000	94,44%	15.000	5,56%			270.000	19,42%
D. Mariano Olmeda Sarrión	90.000	100,00%					90.000	6,47%
D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren	0		0		0		0	0,00%
D. Javier García-Carranza Benjumea (1)	50.565	100,00%					50.565	3,64%
D. Carlos Manzano Cuesta (2)	90.000	87,80%			12.500	12,20%	102.500	7,37%
Dña. Ana Bolado Valle	90.000	100,00%					90.000	6,47%
D. Cesáreo Rey-Baltar Oramas	90.000	85,71%	15.000	14,29%			105.000	7,55%
D. Enrique Migoya Peláez	90.000	100,00%					90.000	6,47%
Dña. Beatriz Puente Ferreras	90.000	85,71%			15.000	14,29%	105.000	7,55%
Dña. Azucena Viñuela Hernández	90.000	72,00%			35.000	28,00%	125.000	8,99%
Dña. Emma Fernández Alonso	90.000	72,00%	35.000	28,00%			125.000	8,99%
D. Vicente Moreno García-Mansilla	90.000	85,71%	15.000	14,29%			105.000	7,55%
D. Juan Antonio Franco Díez	90.000	100,00%					90.000	6,47%
D. Alberto Quemada Salsamendi (3)	39.435	94,04%			2.500	5,96%	41.935	3,02%
Total	1.245.000		80.000		65.000		1.390.000	100%

(1) Sale del consejo el 23 de julio del 2024.

(2) Sale de la CAC en octubre del 2024.

(3) Se incorpora al consejo el 24 de julio y a la CAC en noviembre.

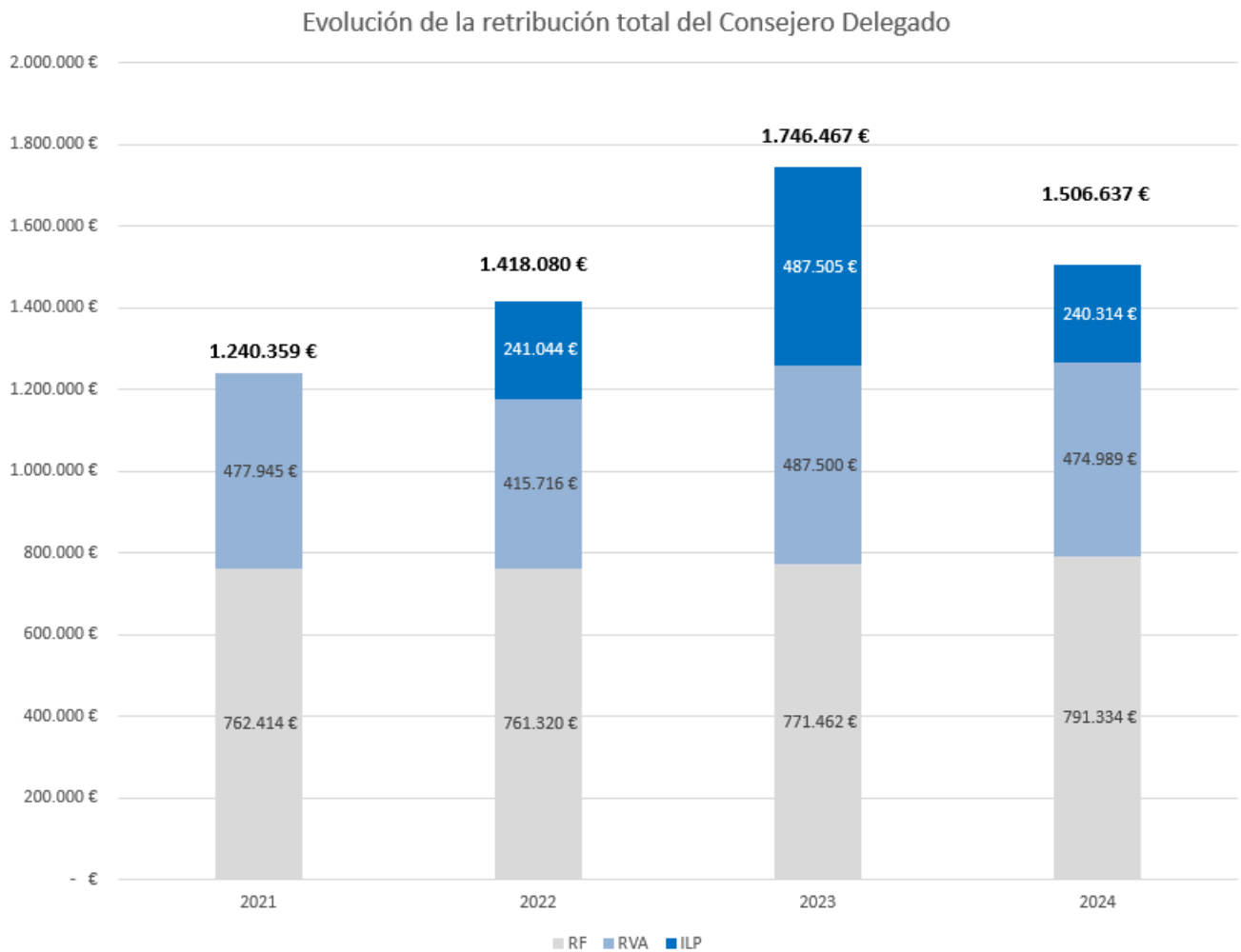
De acuerdo con lo anterior, y conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones 2024-2026, los consejeros en su condición de tales únicamente percibieron retribuciones fijas, por tanto, no vinculadas a métricas de rendimiento de la Sociedad, y el importe total devengado no superó el límite máximo fijado por la Junta General de Accionistas (dos millones de euros –2.000.000 euros– brutos anuales).

En consecuencia, no se ha producido desviación alguna respecto al procedimiento de aplicación de la Política de Remuneraciones en relación con la retribución de los consejeros en su condición de tales, ni se ha aplicado ninguna excepción temporal.

B) Retribución devengada por el Consejero Delegado en 2024

La remuneración devengada por el Consejero Delegado durante el ejercicio 2024 ha ascendido a 1.506.637 euros. Dicha retribución ha estado alineada con lo previsto en la Política de Remuneraciones 2024-2026.

A continuación se muestra una gráfica con la remuneración total percibida por el Consejero Delegado durante los ejercicios 2021 a 2024, donde se diferencia entre retribución fija total (que incluye la asignación anual fija por pertenencia al Consejo, la retribución fija anual por el desempeño de funciones ejecutivas y la retribución en especie), la retribución variable anual y la retribución variable a largo (LTIP):



La evolución de la retribución total del Consejero Delegado durante los citados ejercicios muestra la estrecha relación de la retribución del Consejero Delegado con los resultados de la Sociedad, lo que se consigue mediante los objetivos a los que se vincula tanto la retribución variable a corto, como a largo plazo (que están diseñados teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la Compañía). En este sentido, el diseño del sistema de retribución del Consejero Delegado permite contar un componente variable plenamente flexible que contribuye a reducir la exposición a riesgos excesivos, ajustando la remuneración a los

objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, y garantizando, de este modo, su rendimiento sostenible a largo plazo.

a) Retribución fija

El importe devengado por el Consejero Delegado durante el ejercicio 2024, se corresponde con la retribución fija anual por el desempeño de funciones ejecutivas que asciende a 750.000 euros.

b) Retribución variable anual

Se detalla a continuación la información relativa a la retribución variable anual del ejercicio 2024 (“**RVA 2024**”).

Criterios para la determinación y valoración

La Retribución Variable Anual se encuentra ligada a la consecución de componentes financieros y no financieros. Los objetivos establecidos para la RVA 2024 se distribuían entre un 75% de objetivos de compañía con componentes cuantitativos y un 25% de objetivos personales con componentes cualitativos.

Tomando en consideración lo anterior, el Consejo de Administración aprobó los siguientes objetivos de compañía con componentes cuantitativos, sus ponderaciones y los umbrales mínimos y máximos de cumplimiento para el ejercicio 2024:

Objetivo	Ponderación	Umbral mínimo de cumplimiento	Umbral máximo de cumplimiento
Nuevos lanzamientos residenciales	12%	75%	130%
Ventas comerciales	12%	70%	130%
Entregas residenciales	12%	75%	130%
Ventas de suelos	21%	60%	130%
Hitos urbanísticos a cumplir en el año	15%	70%	100%
Terciario: Inicios obra Oría + Alquileres oficinas	10%	En función de cada métrica (ver nota al pie) ¹⁹	100%
EBITDA	10%	75%	130%
ESG	5%	En función de la escala de consecución de cada métrica (ver nota al pie) ¹⁹	100%

Como se ha detallado en el cuadro anterior, todos los objetivos tenían establecido un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no se devengaba importe alguno de RVA, y un umbral máximo de sobrecumplimiento de objetivos. No obstante, incluso en un escenario de sobrecumplimiento máximo de todos los objetivos el grado de consecución de la retribución variable anual no podría superar el 120% del incentivo *target* (como se detalla en el apartado siguiente). Dichos umbrales se establecieron tomando como referencia los objetivos establecidos en el presupuesto anual de la Compañía, vinculando, de este modo, la retribución a percibir por el Consejero Delegado con la situación de Metrovacesa.

Por otro lado, los objetivos personales con componentes cualitativos, que presentan una ponderación del 25% en la RVA tienen como finalidad (i) poder valorar determinados aspectos relacionados con la gestión corporativa por parte del Consejero Delegado y (ii) fomentar que se alcancen hitos clave para la Sociedad en esta materia. En ese sentido, se determinan sobre la base de una serie de objetivos cualitativos de carácter estratégico para la Sociedad, relacionados principalmente con aspectos clave en el ámbito de la gestión corporativa, y que se encuentran vinculados con las funciones desempeñadas por el Consejero Delegado en el

¹⁹ Al tratarse de métricas de inicios de proyectos de obra, no se pueden mantener los umbrales mínimos del 75%, y dependen de los metros cuadrados de los edificios que se inicien. Igual ocurre con el alquiler, y que va por secciones o plantas del edificio en cuestión. En cualquier caso, el mínimo es lo suficientemente ambicioso para el cumplimiento del plan de negocio.

²⁰ El objetivo de ESG se mide a través de las siguientes métricas, cada una de las cuales tiene su correspondiente ponderación en el objetivo ESG y su propia escala de consecución: (a) mejorar la eficiencia energética y consumo de las promociones (ponderación 40%); (b) igualdad de género e igualdad retributiva (ponderación 20%); (c) formación de empleados (ponderación 10%); (d) riesgos laborales y siniestralidad (ponderación 10%); (e) nivel de satisfacción de empleados (ponderación 10%) y (f) porcentaje de financiación verde (ponderación 10%).

contexto actual de transformación y crecimiento de la Compañía (i.e., revisión de la organización, reforzar operaciones, introducir nuevas formas de trabajo y de gestión de personas, desarrollar y consolidar el equipo directivo, adaptar los productos a la situación de mercado, etc.).

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRyS, podrá ajustar las ponderaciones o incorporar otros objetivos que resulten prioritarios para el desarrollo del negocio a corto plazo, de tal manera que la RVA contribuya de manera suficiente a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de Metrovacesa.

RVA 2024 target y máximo

La retribución variable anual que el Consejero Delegado tenía concedida era de un 75% de la retribución anual fija como importe *target* (suponiendo un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos), que equivaldría a 562.500 euros, pudiendo contemplarse un escenario de sobre-cumplimiento máximo del 120% del incentivo *target* antes referido (675.000 euros).

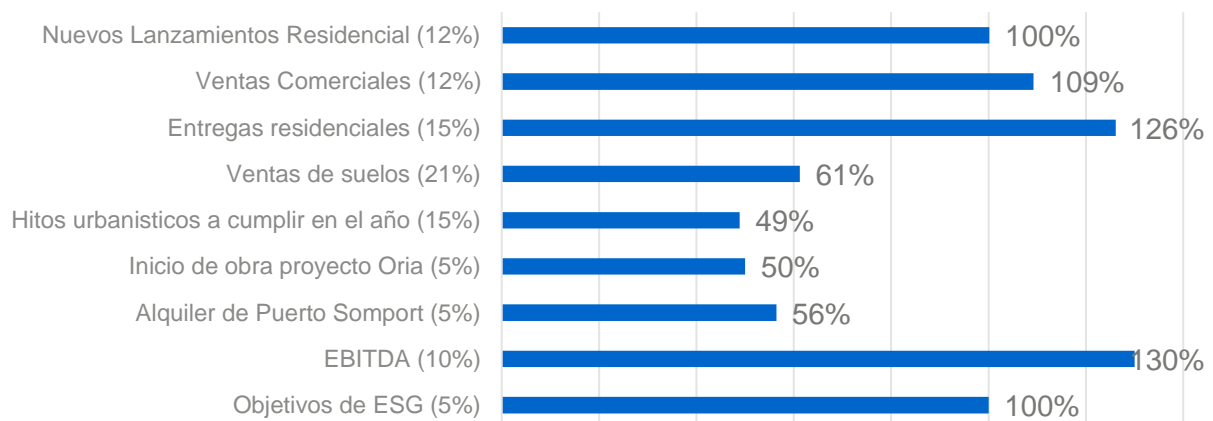
Liquidación y abono

Al finalizar el ejercicio, con el objetivo de comprobar de modo efectivo las condiciones de rendimiento a las que se vincula el devengo de la retribución variable anual, la CNRyS ha valorado el grado de cumplimiento de los objetivos de acuerdo con los criterios fijados inicialmente.

En este sentido el grado de consecución de los objetivos de compañía con componentes cuantitativos ha sido del 87,59% teniendo en cuenta el grado de consecución de cada objetivo y su ponderación.

En concreto, el grado de consecución de cada uno de los referidos objetivos se detalla a continuación:

% de consecución de los objetivos cuantitativos de la RVA 2024



Adicionalmente a los objetivos de compañía con componentes cuantitativos, la CNRyS valoró los objetivos personales con componentes cualitativos del Consejero Delegado, y su correspondiente ponderación en relación al desempeño del equipo directivo. Teniendo en cuenta lo anterior, la CNRyS determinó el porcentaje del cumplimiento de los objetivos personales en un 75% de cumplimiento.

El Consejo de Administración, previa propuesta de la CNRyS, acordó abonar una retribución variable anual al Consejero Delegado de 474.989 euros, derivada de un grado total de cumplimiento del incentivo de un 84,44%.

c) Retribución variable a largo plazo

1. Segundo ciclo del LTIP 21-23

Como se ha indicado anteriormente, el LTIP 21-23 (Plan de incentivos a largo plazo 2021-2023) tiene como objetivo (i) alinear los intereses de los beneficiarios con los intereses a largo plazo de los accionistas; (ii) servir como herramienta de motivación y retención del equipo directivo (incluido el Consejero Delegado); (iii) ayudar a crear un sistema retributivo competitivo que resulte retador para los beneficiarios y sea, a su vez, realista según la situación del mercado y de la Sociedad; y (iv) alinearse con las prácticas de mercado en materia de remuneraciones.

Instrumentación

El LTIP 21-23 se instrumenta a través de la concesión en los años 2021, 2022 y 2023, a título gratuito, de un determinado incentivo inicial *target* el cual, transcurrido un periodo de tiempo, condicionado a la permanencia del Consejero Delegado en la Sociedad y en función del grado de cumplimiento de determinados objetivos, dará derecho a percibir un importe en metálico y un número de acciones de la Sociedad.

Duración

El LTIP 21-23 se extiende desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas (i.e., 5 de mayo de 2021), hasta la fecha en que tenga lugar la liquidación del tercer ciclo. El LTIP 21-23 está compuesto por tres (3) ciclos superpuestos. El periodo de medición de objetivos de cada ciclo es de tres (3) años:

- Primer ciclo: desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.
- Segundo ciclo: desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.
- Tercer ciclo: desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

A cierre del ejercicio 2024 finalizó el segundo ciclo del LTIP 21-23 y únicamente continúa vigente el tercer ciclo.

Objetivos del LTIP 21-23

Los objetivos estratégicos a los que se vinculaba el **segundo ciclo** del LTIP 21-23, y su ponderación, eran los siguientes:

Objetivo	Descripción	Ponderación
Generación de flujo de caja	Refleja el valor de los ingresos por entregas de promoción inmobiliaria y ventas de suelos, ajustado por los gastos de estructura neto del LTIP 21-23.	50%
Lanzamientos	Refleja el número acumulado de unidades netas en promoción cuyo lanzamiento haya sido aprobado en el periodo de medición del ciclo en cuestión, restando las unidades de proyectos cancelados en dicho periodo.	10%
Entregas	Refleja el número de unidades acumuladas entregadas en escritura pública durante el periodo de medición del ciclo en cuestión.	20%
Retorno Total para el Accionista (RTA)	Refleja la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo. Tiene dos componentes: RTA absoluto y RTA relativo.	10%
	RTA absoluto, medido en función de la evolución del RTA de Metrovacesa durante el periodo de medición de cada ciclo. RTA relativo, medido como la diferencia del RTA de Metrovacesa sobre la mediana del RTA alcanzado por un grupo de compañías comparables: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aedas Homes ▪ Realia ▪ Inmobiliaria del Sur ▪ Renta Corporación Real Estate ▪ Neinor Homes 	10%

Las compañías que conforman el grupo de compañías comparables aprobado respecto del segundo ciclo del LTIP 21-23 para medir el objetivo de RTA relativo de Metrovacesa fueron aprobadas por la Junta General celebrada el 25 de abril del 2023. La métrica de RTA relativo, por su metodología, se calcula en relación a compañías del mismo sector o industria, competidores en el mercado, que permitan concluir que una compañía del mercado ha obtenido una mejor rentabilidad relativa para los accionistas en relación con los competidores de su mercado.

Los objetivos cuentan con umbrales mínimos de cumplimiento de objetivos y escalas asociadas de consecución del incentivo en función de la dificultad de consecución y su criticidad para el plan estratégico de la Compañía y se diseñaron con la finalidad de que contribuyeran de manera clara a la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía puesto que están íntimamente relacionados con su plan estratégico.

Incentivo *target* y máximo

El incentivo *target* asignado al Consejero Delegado para cada uno de los tres (3) ciclos asciende a un importe de 650.000 euros y el incentivo máximo que podrá percibir está limitado a 975.000 euros para cada ciclo, que se corresponde con un importe equivalente a 1,5 veces

la retribución fija del Consejero Delegado para el periodo 2021-2023 conforme a la Política de Remuneraciones 2021-2023.

Para cada uno de los objetivos de cada ciclo del LTIP 21-23 se establece:

- Un umbral mínimo de cumplimiento de objetivos por debajo del cual no se devengará Incentivo alguno.
- Un nivel objetivo, correspondiente a un grado de consecución del 100%.
- Un nivel máximo de cumplimiento de objetivos que se asocia a un grado de consecución superior al 100% y hasta un máximo de un 150% para los objetivos de generación de flujo de caja, lanzamientos y entregas, de un 100% para el RTA, tanto absoluto como relativo, y del 120% para el objetivo de ESG.

Liquidación y abono

La liquidación efectiva del **segundo ciclo** se produce dentro de los treinta (30) días siguientes a la formulación de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización del periodo de medición de citado ciclo.

En diciembre 2024 terminó el periodo de medición de los objetivos del **segundo ciclo** del LTIP 21-23 y, una vez evaluado por la CNRyS el coeficiente de logro ponderado fue de 36,97%, resultando un importe de 120.157 euros a abonar en metálico, y 13.409 acciones de Metrovacesa a entregar, respectivamente, al Consejero Delegado. Este deberá mantener durante un (1) año la propiedad de la totalidad de las acciones recibidas, netas de impuestos²⁰.

2. Tercer ciclo del LTIP 21-23

En relación con el tercer ciclo del LTIP 21-23, descrito en el apartado 2.B.) anterior del presente Informe, no se ha devengado ningún importe en el ejercicio 2024, únicamente se ha concedido al Consejero Delegado el incentivo *target* correspondiente a este ciclo, cuyo periodo de medición se extenderá hasta el 31 de diciembre 2025.

d) Retribución en especie

Tal y como se describen en el apartado 2.B).d), el Consejero Delegado percibe retribuciones en especie.

En este sentido, conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones 2024-2026, el Consejero Delegado ha devengado las siguientes retribuciones en especie: (i) póliza de asistencia médica, (ii) póliza de seguro de vida y accidentes, (iii) tarjeta restaurante y (iv) vehículo de empresa, todo ello por importe de 41.334 euros. El seguro de vida y accidentes que la Sociedad tiene suscrito por el Consejero Delegado tiene un capital asegurado 3.000.000 euros.

²¹ En la liquidación en acciones del 50% de la retribución variable a largo plazo se entregará al Consejero Ejecutivo el número de acciones resultante de deducir aquellas acciones necesarias para realizar el correspondiente ingreso a cuenta del IRPF y, en su caso, para satisfacer cualquier otro impuesto que pudiera resultar de aplicación (las acciones netas). El compromiso de mantenimiento de las acciones será de aplicación a las acciones netas entregadas, no a las acciones que se hayan destinado a satisfacer los costes relacionados con su adquisición por parte del Consejero Delegado.

e) Sistemas de ahorro a largo plazo

El Consejero Delegado es beneficiario de un plan de ahorro a largo plazo, cuyas características se describen en el apartado 2.B).e) del presente Informe.

Tal y como señala la Política de Remuneraciones 2024-2026, se ha procedido a abonar la prima por valor de 63.000 euros.

f) Cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback)

De acuerdo con la información incluida en el apartado 2.B).f) anterior, la Política de Remuneraciones 2024-2026 prevé la posibilidad de aplicar cláusulas *malus* y *clawback* sobre toda la remuneración variable que perciba el Consejero Delegado.

Sin perjuicio de lo anterior, en el ejercicio 2024 Metrovacesa no ha aplicado ninguna cláusula de reducción o recuperación a la remuneración variable percibida por el Consejero Ejecutivo.

g) Resumen de las remuneraciones devengadas

A continuación se detallan todos los conceptos de la remuneración total devengada por el Consejero Delegado en 2024:

Nombre	Ret. Fija (€)	Ret. Consejero (€)	RVA			LTIP			Ret. Especie (€)	Total (€)
			Target (€)	% consecución	Importe (€)	Target (€)	% consecución	Importe (€)		
D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren	750.000	0	562.500	84,44%	474.989	650.000	36,97%	240.314	41.334	1.506.637

Como puede advertirse en el cuadro anterior el Consejero Delegado no ha percibido en 2024 ningún pago en concepto de indemnización por terminación de su contrato. Asimismo, tampoco ha devengado ninguna otra retribución en forma de anticipos, créditos y garantías.

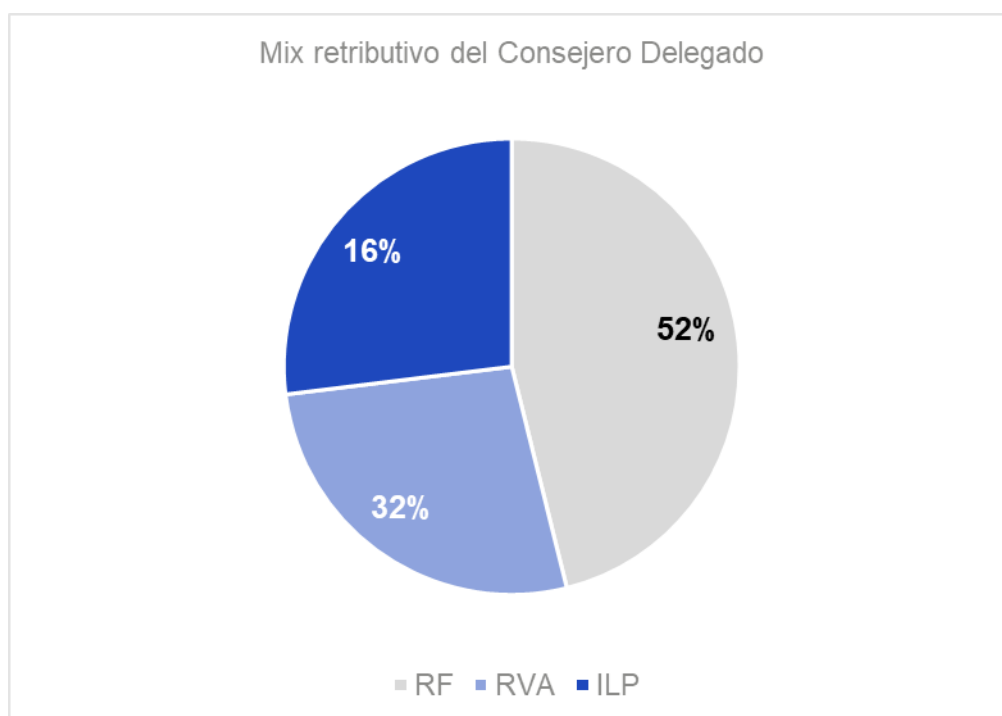
Adicionalmente, no se ha abonado ningún pago por parte de otras entidades vinculadas a Metrovacesa.

De acuerdo con lo anterior, los importes de la remuneración devengados por el Consejero Delegado se encuentran alineados con lo previsto en la Política de Remuneraciones 2024-2026 y, en ningún caso, superan el límite máximo aprobado por la Junta General de Accionistas. Por tanto, no se ha producido desviación alguna respecto al procedimiento de aplicación de la Política de Remuneraciones en relación con la retribución del Consejero Ejecutivo, ni se ha aplicado ninguna excepción temporal.

La retribución fija anual pretende establecer una base salarial competitiva que atraiga y retenga el talento, con carácter estable, para contribuir a la creación de valor de manera sostenible. Por su parte, la retribución variable, tanto anual como plurianual, tiene como objetivo la retención y motivación del Consejero Delegado, vinculando la retribución con objetivos estratégicos de negocio, tanto cuantitativos, como cualitativos, y otros referenciados al valor de la acción, diferenciando entre objetivos a corto, medio y largo plazo, de manera que la retribución contribuya al rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad.

De este modo se consigue una distribución equilibrada del paquete retributivo del Consejero Delegado que además esté vinculada con la evolución de los resultados de la Sociedad a corto, medio y largo plazo, permitiendo alinear los intereses del Consejero Delegado con los de los accionistas de Metrovacesa.

A continuación, se muestra la proporción relativa de los componentes fijos y variables de la retribución actual del Consejero Delegado en 2024 (mix retributivo), diferenciando entre componentes fijos (incluyendo tanto la retribución fija, como la retribución en especie y los sistemas de ahorro a largo plazo), y la retribución variable anual y plurianual (correspondiente al segundo ciclo del LTIP 21-23).



4. Órganos de la compañía que intervienen en el proceso de aprobación y ejecución de la política de remuneraciones

Los órganos involucrados en el proceso de determinación y aprobación de la política de remuneraciones del Consejo de Administración, así como en su aplicación, son la Junta General, el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y la Comisión de Auditoría.

A continuación, se resumen los órganos de la Compañía que intervienen en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones, y en otros aspectos relacionados con esta:

Elemento	Fase	CNRyS	Consejo de Administración	Junta General de Accionistas
Política de remuneraciones de los consejeros	Determinación y aprobación	Propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones.	Aprueba la política de remuneraciones y la propone para su aprobación por la Junta General de la Sociedad.	Aprueba la política de remuneraciones de los consejeros.
	Aplicación	Revisa periódicamente la política, y comprueba su observancia.		
Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros	Determinación y aprobación	Analiza e informa favorablemente sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros	Aprueba el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros y lo propone para su aprobación por la Junta General de la Sociedad	Aprueba, de manera consultiva, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
Retribución de los consejeros en su condición de tales	Determinación y aprobación	Propone al Consejo de Administración el sistema retributivo y el importe máximo de la remuneración anual.	Propone a la Junta General de Accionistas el sistema retributivo y el importe máximo de la remuneración anual.	Aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales.
	Aplicación	Emite un informe dirigido al Consejo sobre la fijación individual de la remuneración a cada consejero, dentro del límite máximo anual y alineado con los Estatutos Sociales y la política de remuneraciones vigente.	Aprueba la determinación individual de la remuneración a cada consejero, dentro del límite máximo anual y alineado con los Estatutos Sociales y la política de remuneraciones vigente.	
Contratos de los consejeros ejecutivos	Determinación y aprobación	Propone al Consejo de Administración las condiciones de	Aprueba los contratos de los	

		los contratos de los consejeros ejecutivos, comprobando y velando por su observancia.	consejeros ejecutivos.	
Retribución de los consejeros ejecutivos	Determinación y aprobación	Emite un informe previo dirigido al Consejo sobre la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas, alineado con los Estatutos Sociales, la política de remuneraciones vigente y su contrato.	Determina de manera individual la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, en la política de remuneraciones vigente y en su contrato.	
	Aplicación	Propone la modificación o actualización de los sistemas retributivos, a corto y a largo plazo y evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos a los consejeros ejecutivos.	Aprueba las condiciones principales del sistema de retribución variable a corto plazo y a largo plazo y la retribución individual, dentro de los límites establecidos en los Estatutos Sociales, en la política de remuneraciones vigente y en los respectivos contratos.	Aprueba los sistemas de remuneración de los consejeros que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

Adicionalmente, la Comisión de Auditoría puede participar, a petición del Consejo o la CNRyS, en el proceso de revisión del cumplimiento de los objetivos financieros de la retribución variable, tanto anual como plurianual.

5. Composición, funcionamiento y principales funciones de la CNRyS

El Consejo de Administración tiene constituida con carácter permanente la CNRyS, que es un órgano interno de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación que se regula en la normativa que se detalla a continuación.

La composición, funcionamiento y competencias de la CNRyS de Metrovacesa se encuentra regulada en el artículo 22 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, en el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento de la CNRyS.

Sin perjuicio de la regulación legal vigente que le resulta de aplicación, durante el ejercicio 2024 y el ejercicio 2025 (hasta la emisión de este Informe), la CNRyS ha actuado de acuerdo con lo dispuesto en la citada regulación.

A continuación, se detallan la composición, funcionamiento y principales cometidos de la CNRyS.

A) Composición

La Comisión se compondrá de un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) consejeros, designados por el propio Consejo de Administración, a propuesta del Presidente del Consejo, que deberán ser consejeros no ejecutivos. Del mismo modo, al menos dos miembros de la Comisión serán independientes.

Asimismo, su Presidente será designado por el Consejo de Administración de entre los consejeros independientes.

El cargo de Secretario de la Comisión recaerá sobre la persona designada por el Consejo de Administración, pudiendo ser un Secretario no miembro de la Comisión, en cuyo caso no será necesario que sea un miembro del Consejo de Administración. El cargo de Secretario de la Comisión podrá recaer en el Secretario del Consejo o en una persona distinta.

Nombre	Categoría	Cargo
Dña. Emma Fernández Alonso	Independiente	Presidente
D. Ignacio Moreno Martínez	Independiente	Miembro
D. Cesáreo Rey-Baltar Oramas	Dominical	Miembro
D. Vicente Moreno García-Mansilla	Independiente	Miembro
D. Lucas Osorio Iturmendi		Secretario no consejero

Los consejeros que formen parte de la CNRyS ejercerán su cargo mientras permanezca vigente su nombramiento como consejeros de la Sociedad. La renovación, reelección y ceses de los consejeros que integran la CNRyS corresponderá en todo caso al Consejo de Administración.

B) Funcionamiento

De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de la Comisión, ésta se reunirá de ordinario cada tres (3) meses o, al menos, cuatro (4) veces por año.

Asimismo, se reunirá a petición de cualquiera de sus miembros y cada vez que la convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo de Administración o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurren, presentes o representados, la mayoría de sus miembros y sus acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los concurrentes. Se levantará acta de las reuniones, que se pondrá a disposición de todos los miembros del Consejo de Administración.

Durante el ejercicio 2024 la Comisión se reunió en ocho (8) ocasiones, concretamente en los días:

1. 25 de enero
2. 22 de febrero
3. 14 de marzo
4. 23 de mayo
5. 18 de julio
6. 24 de octubre
7. 15 de noviembre
8. 12 de diciembre

Cumpliendo así con lo dispuesto en el Reglamento de la Comisión.

La totalidad de los miembros de esta Comisión asistió, estando presente, debidamente representados o a través de medios telemáticos, a todas las reuniones de la Comisión.

En el contexto de estas reuniones han asistido el Consejero Delegado y otros miembros del equipo directivo de Metrovacesa con relación a los puntos del orden del día de las reuniones cuya asistencia era requerida.

Un equipo de consultores expertos de J&A Garrigues, S.L.P. han participado en la revisión de este Informe, y del estudio comparativo salarial de consejeros, cuyas conclusiones se incluyen en este Informe.

C) Principales funciones

Los principales cometidos asignados a la Comisión en el ámbito de las remuneraciones son los siguientes:

- ii. Proponer al Consejo de Administración (i) la política de remuneraciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones como personal directivo bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como (ii) la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, comprobando y velando por su observancia.

- iii. Comprobar la observancia de la política retributiva de la Sociedad.
- iv. Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y los altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos; y
- v. Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual de remuneraciones.

Asimismo, por sus competencias en materia de sostenibilidad, entre las funciones de la CNRyS se encuentran, entre otras, evaluar y revisar periódicamente las políticas de sostenibilidad en materia medioambiental y social, velando por que cumplan su misión de promover el interés social y tomen en cuenta los legítimos intereses de los distintos grupos de interés (*stakeholders*).

6. Actuaciones desarrolladas en materia de remuneraciones por la CNRyS y el Consejo

A) Actuaciones llevadas a cabo durante el ejercicio 2024

Durante el ejercicio 2024, las actuaciones más relevantes en materia de remuneraciones llevadas a cabo tanto por la CNRyS como por el Consejo, en sus labores de supervisión de la aplicación de la Política de Remuneraciones y dentro del ámbito de sus competencias, han sido las siguientes:

- Informar favorablemente, para su aprobación por el Consejo, de los objetivos de la retribución variable anual asignada en 2024 y su ponderación.
- Informar favorablemente, para su aprobación por Consejo, de los incrementos salariales propuestos para el equipo directivo para 2024.
- Informar favorablemente, para su aprobación por el Consejo, sobre el nuevo LTIP 24-26, así como los objetivos, métricas y ponderaciones para el primer ciclo.
- Analizar el grado de consecución de cada uno de los objetivos marcados de la retribución variable anual de 2023 del equipo directivo, incluyendo al Consejero Delegado, e informar favorablemente al Consejo, para su aprobación, sobre el grado de consecución de cada uno de los objetivos y el importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2023 para el Consejero Delegado.
- Informar favorablemente, para su aprobación por el Consejo, sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023.
- Proponer, para su aprobación por el Consejo, la retribución de los miembros del consejo de administración en su condición de tales para el periodo 2024-2026.
- En particular la CNRyS, durante el ejercicio 2024, ha realizado adicionalmente las siguientes actuaciones:

- Seguimiento de las cuestiones que atañen al ámbito de la igualdad en la empresa, analizando la brecha salarial existente y las medidas para su reducción en el marco de la política de retribución.
- Revisar los niveles retributivos de los miembros del Consejo de administración, tanto en su condición de tales, como por el desarrollo de funciones ejecutivas, contando para ello con informes de asesores externos.
- Revisión del cumplimiento del compromiso de mantenimiento de acciones del Consejero Delegado y el equipo directivo.

B) Actuaciones llevadas a cabo durante el ejercicio 2025 hasta la aprobación de este Informe

La CNRyS ha mantenido dos (2) reuniones durante el ejercicio 2025 hasta la fecha de aprobación de este Informe por el Consejo, y ha desarrollado, entre otras, las siguientes actuaciones propias relacionadas con el buen gobierno corporativo en materia retributiva, con motivo del cierre del ejercicio de 2024:

- *Analizar el grado de consecución de cada uno de los objetivos aprobados para la retribución variable anual de 2024 del equipo directivo, incluyendo al Consejero Delegado, e informar favorablemente al Consejo, para su aprobación, sobre el grado de consecución de cada uno de los objetivos y el importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2024 para el Consejero Delegado.*
- *Analizar el grado de consecución de cada uno de los objetivos aprobados para el segundo ciclo del LTIP 21-23, correspondiente al periodo 2022 a 2024, del equipo directivo, incluyendo al Consejero Delegado, e informar favorablemente al Consejo, para su aprobación, sobre el grado de consecución de cada uno de los objetivos y el importe de la retribución variable a largo plazo, correspondiente al segundo ciclo del LTIP 21-23, para el Consejero Delegado.*
- *Verificar la información sobre remuneraciones de consejeros y altos directivos que se contiene en las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2024.*
- *Informar favorablemente, para su aprobación por el Consejo, de los objetivos de la retribución variable anual asignada en 2025 y su ponderación.*
- *Informar favorablemente, para su aprobación por el Consejo, de los objetivos, las métricas, sus ponderaciones, los beneficiarios y su correspondiente incentivo inicial target del segundo ciclo del LTIP 24-26.*
- *Informar favorablemente para su aprobación por el Consejo del Informe Anual de Gobierno Corporativo y de este IARC 2024.*
- *Informar favorablemente sobre la revisión salarial y la propuesta de retribución del equipo directivo para 2025.*
- *Adicionalmente, la CNRyS ha revisado el cumplimiento del compromiso de mantenimiento de acciones del Consejero Delegado y el equipo directivo.]*

ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

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	146.371.431	96,50%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	2.000	0,0014%
Votos a favor	146.369.431	99,9986%
Votos en blanco	0	0%
Abstenciones	0	0%

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
D. Ignacio Moreno Martínez	Independiente	De 01/01/2024 a 31/12/2024
D. Mariano Olmeda Sarrión	Dominical	De 01/01/2024 a 31/12/2024
D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren	Ejecutivo	De 01/01/2024 a 31/12/2024
D. Javier García Carranza-Benjumea	Dominical	De 01/01/2024 a 23/07/2024
D. Carlos Manzano Cuesta	Dominical	De 01/01/2024 a 31/12/2024
Dña. Ana Bolado Valle	Dominical	De 01/01/2024 a 31/12/2024
D. Cesáreo Rey-Baltar Oramas	Dominical	De 01/01/2024 a 31/12/2024
D. Enrique Migoya Peláez	Dominical	De 01/01/2024 a 31/12/2024
Dña. Beatriz Puente Ferreras	Independiente	De 01/01/2024 a 31/12/2024
Dña. Azucena Viñuela Hernández	Independiente	De 01/01/2024 a 31/12/2024
Dña. Emma Fernández Alonso	Independiente	De 01/01/2024 a 31/12/2024
D. Vicente Moreno García-Mansilla	Independiente	De 01/01/2024 a 31/12/2024
D. Juan Antonio Franco Díez	Dominical	De 01/01/2024 a 31/12/2024
D. Alberto Quemada Salsamendi	Dominical	De 24/07/2024 a 31/12/2024

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
D. Ignacio Moreno Martínez	255		15						270	265
D. Mariano Olmeda Sarrión	90		0						90	85
D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren	0		0	750	475	120			1.345	1.384
D. Javier García Carranza-Benjumea (1)	51		0						51	0
D. Carlos Manzano Cuesta (2)	90		12,5						103	0
Dña. Ana Bolado Valle	90		0						90	85
D. Cesáreo Rey-Baltar Oramas	90		15						105	0
D. Enrique Migoya Peláez	90		0						90	0
Dña. Beatriz Puente Ferreras	90		15						105	100
Dña. Azucena Viñuela Hernández	90		35						125	110
Dña. Emma Fernández Alonso	90		35						125	110
D. Vicente Moreno García-Mansilla	90		15						105	100
D. Juan Antonio Franco Díez	90		0						90	7
D. Alberto Quemada Salsamendi (3)	39		2,5						42	0

(1) Sale del consejo el 23 de julio del 2024.
 (2) Sale de la CAC en octubre del 2024.
 (3) Se incorpora al consejo el 24 de julio y a la CAC en noviembre.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	Long Term Incentive Plan – LTIP 21-23 Ciclo 2 (22-24)		45.646				13.409	8,96	120.157			-
D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren	Long Term Incentive Plan – LTIP 21-23 Ciclo 3 (23-25)		48.507									48.507
	Long Term Incentive Plan – LTIP 24-26 Ciclo 1 (24-26)				44.473							44.473

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro

D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren

Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)

Importe de los fondos acumulados (miles €)

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		Ejercicio 2024		Ejercicio 2023	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren			63	63		441		378

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo (miles €)
D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren	Seguro médico; Seguro de vida y accidente; Tarjeta restaurante; Vehículo empresa;	41
D. Ignacio Moreno Martínez	Vehículo empresa; Seguro de accidente; Coste Seguridad Social	18

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
---------------	--------------------------	---------------	--	---------------	---	---	----------------------	------------------------	-----------------------------	-----------------------------

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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		Ejercicio 2024		Ejercicio 2023	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados

v) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo

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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 Sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	Total ejercicio 2023 Sociedad + grupo
D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren	1.345	120		41	1.507					1.507	1.657
D. Ignacio Moreno Martínez (Presidente)	270			18	288					288	281
Dña. Ana Bolado Valle	90				90					90	85
D. Mariano Olmeda Sarrión	90				90					90	85
Dña. Beatriz Puente Ferreras	105				105					105	100
Dña. Azucena Viñuela Hernández	125				125					125	110
Dña. Emma Fernández Alonso	125				125					125	110
D. Vicente Moreno García-Mansilla	105				105					105	100
D. Javier García-Carranza Benjumea	51				51					51	0
D. Carlos Manzano Cuesta	102,5				103					103	
D. Cesáreo Rey-Baltar Oramas	105				105					105	
D. Enrique Migoya Peláez	90				90					90	
D. Juan Antonio Franco Díez	90				90					90	7
D. Alberto Quemada Salsamendi	42				42					42	
Total	2.735	120	0	59	2.915	0	0	0	0	2.915	2.535

Observaciones

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 (en miles de €) y % de variación anual

	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren	1.507	-9%	1.657	17%	1.418	14%	1.240	26%	982
Consejeros externos									
D. Ignacio Moreno Martínez	288	3%	281	1%	279		279	-43%	486
Dña. Ana Lucrecia Bolado Valle	90	6%	85		85		85		85
D. Mariano Olmeda Sarrión	90	6%	85		85		85		85
Dña. Beatriz Puente Ferreras	105	5%	100	-1%	101	-8%	110	10%	100
Dña. Azucena Viñuela Hernández	125	14%	110		104		0		0
Dña. Emma Fernández Alonso	125	14%	110		110		110		110
D. Vicente Moreno García-Mansilla	105	5%	100		100		100		100
D. Juan Antonio Franco Díez	90	1186%	7		0		0		0
D. Javier García-Carranza Benjumea	51		0		0		0		0
D. Carlos Manzano Cuesta	103		0		0		0		0
D. Cesáreo Rey-Baltar Oramas	105		0		0		0		0

D. Enrique Migoya Peláez	90		0		0		0		0
D. Alberto Quemada Salsamendi	42		0		0		0		0
Resultados consolidados de la Sociedad	15.885		-20.844	14%	-18.275	-177%	23.729	-115%	-157.441
Remuneración media de los empleados	72	1%	71	-2%	72	-1%	73	14%	64

Observaciones

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 18 de febrero de 2025.

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

Sí

No

Nombre o denominación social de los miembros del consejo de administración que no han votado a favor de la aprobación del presente informe

Motivos (en contra, abstención, no asistencia)

Explique los motivos

metrovesa