

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE ACCIONA, S.A., EN
RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS 2026-2028
(PUNTO 3 DEL ORDEN DEL DÍA)**

I. Marco normativo y objeto del Informe

El presente documento se redacta de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital¹ que establece, como competencia de la Junta General de Accionistas, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, como un punto separado del orden del día, con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior.

El citado artículo 529 novodecies de la LSC prevé que la propuesta de la política de remuneraciones de los consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones, debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

El Consejo de Administración de ACCIONA, S.A. (“**ACCIONA**” o la “**Sociedad**”) sometió a aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de junio de 2022 la política de remuneraciones de los consejeros con un periodo de vigencia que abarcaba desde la fecha de celebración de la mencionada Junta General y durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025 (la “**Política 2023-2025**”).

Alcanzado el último año de vigencia de la Política 2023-2025 y en cumplimiento del citado precepto legal, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**CNR**” o la “**Comisión**”) del Consejo de Administración de ACCIONA ha procedido a elaborar, para su propuesta al Consejo de Administración en pleno y posterior sometimiento a la Junta General de Accionistas de 2025, el presente documento que constituye el informe legal motivado (el “**Informe**”) de la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros, que sería aplicable desde la fecha de su aprobación y durante los tres ejercicios 2026, 2027 y 2028 (la “**Política de Remuneraciones**”, la “**Política 2026-2028**” o la “**Política**”).

La Política 2026-2028 sustituirá y dejará sin efecto desde su aprobación por la Junta General de Accionistas la Política 2023-2025, sin perjuicio de los efectos producidos o consolidados durante su vigencia.

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

II. Fundamentos de la Política de Remuneraciones

La principal finalidad de la Política de Remuneraciones es, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, establecer un sistema de remuneración competitivo para los miembros del Consejo de Administración que permita cumplir los objetivos estratégicos de la Sociedad que impulsen la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo y acorde con los valores de la Sociedad.

La Política 2026-2028 que se presenta para su aprobación por la Junta General de Accionistas se basa en los siguientes fundamentos:

1. Principios generales:

- coherencia con la estrategia de negocio;
- gobierno corporativo y transparencia;
- diseño equilibrado;
- equidad interna;
- competitividad externa; y,
- vinculación con las condiciones de los empleados.

Estos principios incluidos en la Política 2026-2028 se mantienen sustancialmente en los mismos términos que los incluidos en la Política 2023-2025.

2. Lo establecido en las normas corporativas de ACCIONA.

3. La normativa aplicable.

III. Motivación de las novedades introducidas en la Política 2026-2028 respecto a la Política 2023-2025

La CNR realiza un trabajo continuado de análisis y revisión de su política retributiva con el objetivo de contar con el apoyo más amplio posible de todos sus accionistas.

Durante el ejercicio 2024 la Comisión ha continuado fortaleciendo el compromiso que adquirió con sus accionistas y otros grupos de interés, como parte del proceso de escucha constante y diálogo transparente con ellos, para conocer su opinión acerca de la Política 2023-2025 y para introducir las modificaciones que pudieran resultar convenientes. En esta revisión efectuada durante el ejercicio 2024 también se han considerado (i) los resultados de las votaciones relativas tanto al Informe Anual

sobre Remuneraciones de los Consejeros, como a la Política 2023-2025, y su evolución respecto de los ejercicios previos y (iii) las aportaciones de los expertos externos que asesoran a la Comisión.

Asimismo, como parte del proceso de revisión para definir la Política 2026-2028, la CNR solicitó a un asesor externo de reconocido prestigio que preparase un informe de competitividad externa de la compensación total respecto a un grupo de compañías seleccionadas por distintos criterios de acuerdo con las características esenciales de la actividad empresarial de ACCIONA (*benchmarking*).

Considerando esas características esenciales, los criterios que se tuvieron en cuenta como referencia para elegir el grupo de empresas de comparación se refieren a empresas líderes en sostenibilidad con presencia internacional, con una dimensión y estructura de la propiedad comparable a ACCIONA, considerando:

- facturación;
- activos totales;
- capitalización bursátil; y
- empleados.

Además, se han tenido como referencia para la comparación a empresas con presencia en sectores de actividad en los que opera ACCIONA, y en los índices de cotización de referencia: i.e. IBEX-35, y *Dow Jones Sustainability World Index*.

Conforme al análisis realizado, la Comisión constató que la remuneración total de los Consejeros Ejecutivos es competitiva para atraer, retener y motivar a los perfiles más adecuados para cumplir los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Fruto de las conclusiones alcanzadas, la CNR somete al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General de Accionistas, la Política 2026-2028, que incluye una serie de novedades respecto a la Política 2023-2025, en particular, los compromisos adquiridos con los accionistas y recogidos en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2023 ("**IARC 2023**").

Las novedades introducidas en la Política 2026-2028 con respecto a la Política 2023-2025 tienen como objetivo alinear la Política de Remuneraciones con las mejores prácticas del mercado y responder al mismo tiempo a las expectativas de sus accionistas, manteniendo una política retributiva competitiva y con capacidad de atraer, motivar y retener profesionales de primer nivel.

En este sentido, la Política 2026-2028 incorpora las siguientes novedades fundamentales:

- (i) limitar el importe máximo de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, que no podrá superar el 450 % de la retribución fija anual;
- (ii) eliminar la posibilidad de aprobar incentivos variables adicionales vinculados a la consecución de proyectos específicos y/o a hitos estratégicos (incentivos extraordinarios, “one-off award”); y,
- (iii) formalizar la obligación de tenencia mínima de acciones (“*shareholding guidelines*”) en virtud de la cual los Consejeros Ejecutivos deberán mantener (directa o indirectamente) un número de acciones equivalente a dos (2) anualidades de retribución fija bruta, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas, en línea con lo previsto en las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Asimismo, se han introducido otras mejoras para seguir avanzado en la transparencia y mejor comprensión de la política de remuneraciones; entre otras:

- (i) La incorporación de nuevos apartados relativos a:
 - “Prácticas retributivas”, para ofrecer a los accionistas información más precisa sobre las principales actuaciones en las que se materializa la Política 2026-2028 en relación con la retribución de los Consejeros de ACCIONA.
 - “Análisis de comparabilidad retributiva (*benchmarking*)” con la finalidad de proporcionar un mayor detalle sobre los criterios que se toman como referencia para determinar el grupo de compañías comparables utilizado para realizar los análisis de competitividad de la compensación respecto al grupo de comparación seleccionado.
 - “Proporción relativa (“*mix* retributivo”) y pagos vinculados a resultados (“*pay for performance*”)”, para explicar la vinculación a resultados y la proporción relativa de cada uno de los elementos que componen el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos.
 - “Cláusulas de reducción (“*malus*”) y recuperación (“*clawback*”) de la remuneración variable”, para dotar de una mayor claridad a la explicación sobre el funcionamiento de las cláusulas de reducción (“*malus*”) y recuperación (“*clawback*”) aplicables a la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos, agrupando todas estas cláusulas en un nuevo apartado.
 - “Contribución de la Política de Remuneración a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad”, para ofrecer una explicación más precisa sobre cómo ésta contribuye a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- (ii) Se ha incluido una explicación más completa sobre los criterios de referencia para calcular la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos;

- (iii) En el apartado relativo a la retribución variable a largo plazo, se ha incluido el detalle de las líneas generales del Plan 2020-2029 de Incentivo a Largo Plazo Vinculado a la Creación de Valor (el “**PILP 2020**”); y,
- (iv) Se ha incluido una explicación más concreta sobre las reglas de devengo, diferimiento y consolidación de las aportaciones efectuadas al Plan de Ahorro de los Consejeros Ejecutivos.

IV. Vigencia

En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, la Política de Remuneraciones objeto del presente Informe estará en vigor desde la fecha de su aprobación en 2025 y durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028, sin perjuicio de las actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas.

V. Conclusión del Informe

La CNR considera que los principios y sistemas retributivos contenidos en la Política de Remuneraciones, aplicables tanto a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, como por el desempeño de funciones ejecutivas, se adecúan a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, especialmente, en sus artículos 217 y 529 sexdecies a 529 novodecies, ambos inclusive, y guarda una proporción razonable con la importancia de ACCIONA en el mercado, con su situación económica actual y los estándares de mercado de empresas comparables.

El sistema de remuneración establecido en la Política 2026-2028 está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, entre otros mecanismos, vinculando la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos a múltiples objetivos, incluidos objetivos de creación de valor para los accionistas, objetivos de negocio que tienen en cuenta métricas financieras alineadas con el plan estratégico, y un peso cada vez más relevante de los objetivos de sostenibilidad. Asimismo, incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

De conformidad con todo lo anterior, la Comisión considera adecuadas las modificaciones introducidas en la Política 2026-2028, respecto a la Política 2023-2025, permitiendo a ACCIONA disponer de una política retributiva adecuada para los próximos años y alineada con los intereses de los accionistas, en la medida en que contribuye de manera fehaciente a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad, pero que está alineada con el perfil de riesgo de ACCIONA, garantizando la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.



Por lo expuesto, la CNR ha adoptado los siguientes acuerdos:

- Proponer al Consejo de Administración la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA, a efectos de su elevación a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día; y,
- Formular el presente Informe relativo a la nueva Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone.

Este informe es aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión del día 3 de abril de 2025.

**PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2026-2028**

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de ACCIONA, en su reunión de 14 de mayo de 2025, ha tomado razón del informe emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el trienio 2026-2028 y, haciendo suyo su contenido y motivaciones, ha procedido a aprobar la presente propuesta de aprobación de la referida política, que será sometida a la aprobación de la Junta General de accionistas de ACCIONA a celebrar, previsiblemente, el 26 de junio de 2025, en segunda convocatoria, como punto separado del orden del día.