

2025



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Índice

1.	ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
2.	RESUMEN DE NOVEDADES	3
3.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
4.	PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN	6
4.1.	Principios generales	6
4.2.	Prácticas retributivas	8
5.	SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS	10
5.1.	Previsión estatutaria	10
5.2.	Elementos de remuneración	11
5.3.	Importe máximo de las remuneraciones	11
5.4.	Retribución fija anual	12
6.	SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	13
6.1.	Previsión estatutaria	13
6.2.	Elementos de remuneración	13
6.3.	Análisis de comparabilidad retributiva (benchmarking)	14
6.4.	Proporción relativa (“mix retributivo”) y pagos vinculados a resultados (“pay for performance”)	15
6.5.	Retribución fija anual	15
6.6.	Retribución variable anual	16
6.7.	Retribución variable a largo plazo	17
6.7.1.	Plan 2020-2029 de Incentivo a Largo Plazo Vinculado a la Creación de Valor	19
6.8.	Plan de Ahorro	21
6.9.	Otras retribuciones en especie	23
6.10.	Requisito mínimo de tenencia de acciones (“shareholding guidelines”)	24
6.11.	Cláusulas de reducción (“malus”) y recuperación (“clawback”) de la remuneración variable	24
6.11.1.	Retribución variable anual	24
6.11.2.	Retribución variable a largo plazo	25
6.12.	Condiciones principales de los contratos	25
7.	POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS	27
8.	GOBERNANZA DE LA POLÍTICA Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	27
8.1.	Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política	28
8.2.	Medidas para evitar o gestionar los conflictos de interés	30
8.3.	Excepcionalidad	31
9.	RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA	31
10.	CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD	32
11.	APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	34

1. ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el (la “LSC” o la “**Ley de Sociedades de Capital**”) establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros.

De conformidad con la regulación contenida en el artículo 529 novodecies de la LSC y las disposiciones del artículo 31.9 de los Estatutos Sociales de Acciona, S.A. (“**ACCIONA**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”):

- a) la política de remuneraciones debe ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y debe ser aprobada por la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día para su aplicación durante un periodo máximo de tres (3) ejercicios;
- b) las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior; y,
- c) cualquier modificación o sustitución de la política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas.

La Junta General Ordinaria de Accionistas de ACCIONA, celebrada el 23 de junio de 2022, aprobó la política de remuneraciones de los consejeros con un periodo de vigencia que comprendía los ejercicios 2023 a 2025 (la “**Política 2023-2025**”).

En este sentido, alcanzado el último ejercicio de vigencia de la citada política de remuneraciones, el Consejo de Administración de ACCIONA, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado, en su reunión de 14 de mayo de 2025, someter a aprobación, por parte de la Junta General de Accionistas de ACCIONA de 2025 que se celebrará el 25 o 26 de junio de 2025 (siendo previsible su celebración en segunda convocatoria, el día 26 de junio de 2025), la política de remuneraciones de los consejeros de ACCIONA para su aplicación desde el momento de su aprobación y durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028 (la “**Política de Remuneraciones**”, la “**Política 2026-2028**” o la “**Política**”).

La Política 2026-2028 se acompaña de un informe motivado justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con la citada normativa. Ambos documentos están a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la referida Junta General de Accionistas donde se somete a aprobación esta Política de Remuneraciones.

En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, la Política de Remuneraciones sustituirá y dejará sin efecto la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad vigente, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

2. RESUMEN DE NOVEDADES

Esta Política incluye una serie de novedades con respecto a la Política 2023-2025 con el objetivo de alinearse con las mejores prácticas del mercado y responder al mismo tiempo a las expectativas de los distintos grupos de interés de la Compañía y, en especial, de sus accionistas.

En particular, a raíz de las conclusiones alcanzadas en el proceso de reflexión llevado a cabo en los últimos años, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adquirió el compromiso recogido en el Informe Anual de Remuneraciones de 2023 de introducir una serie de modificaciones a la política de remuneraciones que se sometería a aprobación de la Junta General de Accionistas de 2025.

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

Limitar el importe máximo de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, que no podrá superar el 450 % de la retribución fija anual;

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,

Formalizar la obligación de los Consejeros Ejecutivos de 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 (el “CBG”).

Asimismo, en línea con las sugerencias de los accionistas y otros grupos de interés de la Sociedad, en la revisión de la Política se han introducido otras mejoras para seguir avanzando en su transparencia y mejor comprensión; entre otras:

- Se ha incorporado un nuevo apartado 4.2 (“Prácticas retributivas”) para ofrecer a los accionistas información más precisa sobre las principales actuaciones en las que se materializa la Política en relación con la retribución de los Consejeros de ACCIONA;
- Se ha incluido un nuevo apartado 6.3 (“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 que solicita la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a asesores externos independientes de reconocido prestigio;

- En el nuevo apartado 6.4 (“Proporción relativa (“mix retributivo”) y pagos vinculados a resultados (“pay for performance”)) se expone la vinculación a resultados y la proporción relativa de cada uno de los elementos que componen el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos, incluyendo un gráfico sobre dicha proporción relativa en un escenario de sobrecumplimiento de los objetivos máximos a los que se vincula la retribución variable;
- Se ha dotado 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 (6.11 “Cláusulas de reducción (“malus”) y recuperación (“clawback”) de la remuneración variable”); y,
- A través de la creación de un nuevo apartado 10 (“Contribución de la Política de Remuneración a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad”), se ha dotado a la Política de una explicación más precisa sobre cómo esta contribuye a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Se ha incluido una explicación más completa sobre los criterios de referencia para calcular la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos;
- En el apartado relativo a la retribución variable a largo plazo, se ha incluido el detalle del Plan 2020 2029 de Incentivo a Largo Plazo Vinculado a la Creación de Valor (el “**PILP 2020**”);
- 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;

La Sociedad, consciente de la importancia que tiene el gobierno corporativo, y dentro de su compromiso de escucha continua a sus accionistas, mantiene un diálogo constante y transparente con ellos para conocer, entre otras cuestiones, su opinión acerca de la política de remuneraciones y explorar así las modificaciones que puedan resultar oportunas.

En este contexto, ACCIONA 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, considerando para esta revisión de la Política efectuada durante el ejercicio 2024, entre otros aspectos: (i) los puntos de vista de los accionistas, (ii) 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 de Nombramientos y Retribuciones.

3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La principal finalidad de esta Política es, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, establecer un sistema de remuneración competitivo para los miembros del Consejo de Administración de ACCIONA 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, tanto en términos absolutos como comparativos con el mercado.

Como consecuencia de lo anterior, la Política se ha diseñado con los siguientes objetivos:

Impulsar la creación de valor a largo plazo de un modo compatible con los valores y los intereses a largo plazo de la Compañía y mantener los más altos estándares de gobierno corporativo, fomentando una cultura de transparencia e incrementando la confianza en ACCIONA de los accionistas y otros grupos de interés.

Contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, atrayendo, reteniendo y motivando la contribución de los profesionales que la Sociedad necesita para cubrir el espectro de conocimientos, competencias y experiencia requeridos en su Consejo de Administración, asegurando que se puede contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo, de conformidad con la normativa aplicable. En el apartado 10 de esta Política de Remuneraciones se expone en detalle la coherencia de ésta con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Fortalecer la alineación del sistema retributivo con el perfil de riesgo de ACCIONA contribuyendo a una efectiva gestión del riesgo.

Prevenir los posibles **conflictos de interés**.

Motivar y reforzar la consecución de los resultados de la Sociedad.

Por lo tanto, de conformidad con los requerimientos de la Ley de Sociedades de Capital en sus artículos 217 y 529 novodecies, esta Política pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de los Consejeros de la Sociedad para, por un lado, promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y, al mismo tiempo, incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

4. PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN

4.1. Principios generales

Para velar por una adecuada Política de Remuneraciones, ACCIONA ha estimado conveniente establecer principios claros en materia de gobierno corporativo.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad, tanto para consejeros ejecutivos como no ejecutivos, se rige por los siguientes principios:

Coherencia con la estrategia de negocio	El Consejo de Administración definirá una remuneración coherente con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo, los valores y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
Gobierno corporativo y transparencia	El Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para asegurar el buen gobierno y la transparencia de la retribución de los Consejeros.
Diseño equilibrado	El Consejo de Administración procurará una proporción razonable entre los componentes fijos y variables, anuales y plurianuales, pagos en metálico y en acciones. En concreto, la retribución variable debe ser relevante e incorporar las cautelas técnicas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares. El Consejo ponderará la particular situación en la que se encuentren los Consejeros Ejecutivos, cuyos intereses pudieran estar ya alineados con los de los accionistas de la Sociedad, en cuyo caso, a efectos de no perjudicar innecesariamente la liquidez de la acción y hacer un uso inadecuado del “equity”, velará por una retribución variable que no se liquide mediante la entrega de acciones o de derechos sobre ellas.
Equidad interna	El Consejo de Administración procurará que la Política atribuya retribuciones análogas a funciones y dedicación comparables.
Competitividad externa	El Consejo de Administración contará con el asesoramiento de expertos externos de reconocido prestigio para la elaboración de análisis periódicos de comparabilidad retributiva (“benchmarking”) con el mercado, de modo que la estructura del sistema de retribución y su carácter global sean competitivos con el fin de motivar y retener a los líderes idóneos para el cumplimiento de la estrategia de la Sociedad y la sostenibilidad en el largo plazo.
Vinculación con las condiciones de los empleados	Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros Ejecutivos descritas en la presente Política se ha tenido en cuenta el sistema retributivo aplicable a los empleados de ACCIONA, como se explica en más detalle en el apartado 9 de esta Política.

4.2. Prácticas retributivas

La aplicación de los principios generales de esta Política se traduce en la práctica en una serie de actuaciones características cuyos aspectos fundamentales se resumen a continuación:

Ausencia de remuneraciones garantizadas	El sistema retributivo de los Consejeros no permite la concesión de remuneraciones variables garantizadas o la revisión garantizada de remuneraciones de carácter fijo.
<i>Pay for Performance</i>	Una parte relevante de la remuneración total está vinculada al cumplimiento de los objetivos de los planes estratégicos de la Sociedad que impulsen la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo.
Vinculación con los resultados	La retribución variable incorpora las cautelas necesarias para asegurar que tales retribuciones guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y la evolución de los resultados de ACCIONA y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de actividad de la Compañía.
Protección de los accionistas	La remuneración variable a largo plazo tiene como única referencia la creación de valor a largo plazo a favor de todos los accionistas, está previsto que se liquide en metálico, y se establece un objetivo mínimo de creación de valor y de rentabilidad total para el accionista.
Remuneración alineada con control de riesgos	Entre otras medidas, la remuneración está sometida a cláusulas de reducción (“ <i>malus</i> ”) y recuperación (“ <i>clawback</i> ”) si suceden determinadas circunstancias que afectan al perfil de riesgo de la Sociedad.
Asesoramiento independiente	La Comisión de Nombramientos y Retribuciones recibe regularmente asesoramiento independiente de firmas especializadas. Como parte de este asesoramiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones solicita análisis de la compensación total con el objetivo fundamental de analizar la competitividad de la retribución frente al mercado, revisar el nivel de alineamiento de la remuneración con la creación de valor y el rendimiento sostenible a largo plazo y con la gestión adecuada y eficaz de los riesgos, manteniendo una política que permita, simultáneamente, atraer, motivar y retener a los mejores profesionales en cualquiera de los mercados en los que ACCIONA opera.

En este sentido, en el proceso de análisis y reflexión para diseñar y elaborar esta Política, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones contó en 2024 con el asesoramiento experto e independiente de las firmas externas Willis Towers Watson (WTW), por lo que respecta a los análisis de competitividad frente al mercado, y J&A Garrigues, S.L.P., desde el punto de vista legal.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con otros asesores externos para realizar los estudios y análisis de mercado que considere oportunos y, al menos, cada vez que elabore y revise la política retributiva de sus Consejeros.

Métricas

El diseño de la retribución variable incorpora 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, así como objetivos de sostenibilidad y de valoración del desempeño profesional individual de cada Consejero.

Los objetivos y las métricas a los que se vincula la consecución de la retribución variable son revisados periódicamente con la finalidad de garantizar que la Sociedad cuenta con un sistema de retribución variable competitivo para atraer, motivar y retener a los líderes idóneos para el cumplimiento de la estrategia de la Compañía y para permitir su sostenibilidad en el largo plazo.

En concreto, los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual podrán ser modificados anualmente por el Consejo de Administración con el fin de reflejar las prioridades estratégicas de la Compañía y garantizar que los incentivos estén alineados con la creación de valor sostenible en el largo plazo.

En este sentido, para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se podrán tener en cuenta, entre otros indicadores, métricas financieras y de creación de valor como el EBITDA, el BAI y el nivel de deuda, y demás objetivos económicos establecidos a principios de año alineados con la estrategia de la Sociedad.

En lo referente a los objetivos de sostenibilidad, la estrategia de ACCIONA se basa en conseguir un desarrollo económico, social y ambiental sostenible, y se rige por su Plan Director de Sostenibilidad (el “PDS”). Las acciones y objetivos contenidos en estos planes son promovidos, aprobados y supervisados por la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad del Consejo de Administración.

Con el fin de incorporar la estrategia de sostenibilidad y descarbonización, ACCIONA ha incrementado progresivamente el peso del desempeño en

sostenibilidad en la determinación de la retribución variable anual de la Dirección de ACCIONA que también se utiliza como referencia para el cálculo de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos.

Para definir los objetivos de sostenibilidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá incluir criterios que están enfocados en áreas como taxonomía, descarbonización, personas o posicionamiento líder en los rankings e índices más prestigiosos, entre otros.

5. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS

5.1. Previsión estatutaria

El artículo 31.3 de los Estatutos Sociales de ACCIONA establece que la retribución de los Consejeros, en su condición de tales, consistirá en una asignación anual fija y determinada por su pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones a las que pertenezca el Consejero y tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.

El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros por pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones será el que a tal efecto determine la Política de Remuneraciones en vigor aprobada por la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este importe en los ejercicios en que lo estime conveniente.

Salvo que la Junta General o la Política de Remuneraciones establezcan otra cosa, la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite máximo y su distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando en consideración los cargos, las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo, los cargos desempeñados en las mismas y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Adicionalmente, y conforme al artículo 31.11 de los Estatutos Sociales, ACCIONA podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

5.2. Elementos de remuneración

La Política de Remuneraciones pretende retribuir a los Consejeros por su condición de tales, es decir, por la realización de las tareas de supervisión y toma de decisiones colegiadas en el seno del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que forman parte, de modo adecuado y suficiente por su dedicación, funciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio. No obstante lo anterior, los Consejeros Ejecutivos no perciben ningún elemento retributivo por sus funciones de supervisión y decisión colegiada.

En cumplimiento de la previsión estatutaria anterior, el sistema retributivo de los Consejeros que se fija en esta Política de Remuneraciones por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Remuneración fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración.
- Remuneración fija anual adicional por su pertenencia a las siguientes comisiones delegadas del Consejo de Administración (las “**Comisiones Delegadas**”):
 - Comisión de Auditoría y Sostenibilidad.
 - Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
 - Comisión Ejecutiva, si la misma es constituida.
- Remuneración fija anual adicional por la presidencia de las Comisiones Delegadas del Consejo de Administración.
- Remuneración fija anual adicional por la condición de Consejero Independiente Coordinador.

Adicionalmente, ACCIONA tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus administradores y directivos y se hace cargo de los gastos de desplazamiento y otros necesarios para el desempeño de sus funciones. El reembolso de estos gastos debidamente justificados no tendrá la consideración de dietas (remuneración).

Los Consejeros podrán percibir las remuneraciones que les correspondan por pertenencia a determinados órganos de administración de algunas sociedades filiales o participadas de ACCIONA, como Acciona Energía.

5.3. Importe máximo de las remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 31.3 de los Estatutos Sociales de ACCIONA, se establece que el importe máximo de la remuneración bruta anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros (excepto a los Consejeros Ejecutivos) por su condición de tales sea de dos millones doscientos mil (2.200.000) euros. Este importe se podrá actualizar durante la vigencia de la Política por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

Salvo que la Junta General de Accionistas determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los Consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración, y las demás circunstancias que considere relevantes.

5.4. Retribución fija anual

Corresponde al Consejo de Administración distribuir la cantidad máxima anual entre sus miembros y para ello establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada Consejero, teniendo en cuenta, además, cualesquiera otras circunstancias objetivas que considere relevantes, entre otras:

- La categoría del Consejero;
- El papel que cumple el Consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus Comisiones;
- Las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año;
- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas; y,
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Concretamente, del importe máximo fijado en el apartado 5.3 de la presente Política, el Consejo de Administración ha decidido, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes:

	Consejo de Administración	Comisión de Auditoría y Sostenibilidad	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Comisión Ejecutiva³
Presidente ¹	-	18.720 euros	11.440 euros	-
Vocal ²	104.000 euros	72.800 euros	57.200 euros	57.200 euros
Consejero Independiente Coordinador ¹	31.200 euros adicionales	-	-	-

1. Importes adicionales a las asignaciones como vocal del Consejo de Administración o miembro de sus Comisiones Delegadas.

2. Los Consejeros Ejecutivos no perciben asignación fija por su pertenencia al Consejo de Administración.

3. En caso de ser constituida.

No obstante, el Consejo de Administración podrá modificar los citados importes de remuneración dentro del importe máximo de remuneración anual aprobado por la Junta General a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales.

El sistema retributivo, así como el detalle de las retribuciones, se desglosará con carácter anual en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

6. SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

6.1. Previsión estatutaria

El artículo 31.4 de los Estatutos Sociales dispone que las retribuciones derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración serán compatibles con cualesquiera otras remuneraciones (sueldos fijos; retribuciones variables en función de la consecución de objetivos de negocio, corporativos y/o de desempeño personal; indemnizaciones por cese del Consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes; sistemas de previsión; conceptos retributivos de carácter diferido) que, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por acuerdo del Consejo de Administración, pudieran corresponder al Consejero por el desempeño en la Sociedad de otras funciones, sean estas funciones ejecutivas, de alta dirección o de otro tipo, distintas de las de supervisión y decisión colegiada que desarrollan como meros miembros del Consejo.

Por su parte, el artículo 31.5 de los Estatutos Sociales establece que, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas con el alcance legalmente exigido, los Consejeros Ejecutivos podrán también ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las acciones, o mediante cualquier otro sistema de remuneración que esté referenciado al valor de las acciones.

6.2. Elementos de remuneración

En cumplimiento de las previsiones estatutarias anteriores, el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos se compone de los siguientes elementos retributivos, que son objeto de desarrollo en los respectivos contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la LSC:

- Retribución fija anual;
- Retribución variable anual;
- Retribución variable a largo plazo;
- Planes de Ahorro; y,
- Retribuciones en especie.

6.3. Análisis de comparabilidad retributiva (*benchmarking*)

Como parte de su función de revisión periódica de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones solicita la colaboración de asesores externos de reconocido prestigio en la elaboración de análisis de competitividad externa para preparar informes de competitividad de la compensación total respecto a un grupo de compañías seleccionadas por distintos criterios.

Para determinar los criterios de selección del grupo de comparación se tienen en cuenta las siguientes características esenciales de la actividad empresarial de ACCIONA:

- Es un desarrollador y operador líder de activos de energía e infraestructura sostenibles y regenerativos, que está centrada en la transición energética para un mundo con cero emisiones y en la que una parte muy elevada de la actividad económica es sostenible y cumple con los objetivos medioambientales establecidos por la Unión Europea en el marco de su taxonomía;
- la sostenibilidad está en el centro de su actividad;
- es una empresa cotizada y forma parte del índice bursátil IBEX-35;
- cuenta con una amplia presencia internacional; y,
- opera en sectores diversos con modelos de negocio diferentes entre sí.

Para definir la presente Política, durante el ejercicio 2024 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones solicitó la colaboración de un asesor externo de reconocido prestigio en la elaboración de análisis de competitividad externa, para que preparase un informe de competitividad de la compensación total respecto a un grupo de compañías seleccionadas por distintos criterios teniendo en cuenta las características esenciales de la actividad empresarial de ACCIONA descritas con anterioridad.

En consecuencia, dadas esas características, los criterios que se han tenido 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 considerado 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 a este análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

6.4. Proporción relativa (“*mix retributivo*”) y pagos vinculados a resultados (“*pay for performance*”)

La estrategia retributiva de los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA tiene como objetivo establecer un sistema retributivo competitivo que permita motivar a estos profesionales para cumplir los objetivos estratégicos de la Sociedad que impulsen la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo.

Por este motivo la composición del sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos otorga un peso relevante a la retribución variable sobre la retribución total, de tal manera que la mayor parte de la remuneración total se percibe únicamente si se cumplen los objetivos establecidos en la remuneración variable (*pay for performance*) y, en caso de cumplirse, en ningún escenario de cumplimiento de los objetivos el importe máximo de la retribución variable anual podrá ser superior al 450 % de la retribución fija anual.

Para fijar la compensación total de los Consejeros Ejecutivos, de acuerdo con los criterios de razonabilidad que el propio Consejo de Administración establece atendiendo a la práctica de mercado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración requiere de asesoramiento recurrente de expertos externos de reconocido prestigio para la elaboración de análisis de comparabilidad retributiva (“*benchmarking*”) con empresas globales líderes en sostenibilidad comparables a ACCIONA.

6.5. Retribución fija anual

Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir una retribución fija por el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica el desempeño de su cargo, que deberá ser competitiva en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupen.

El Presidente Ejecutivo percibirá como retribución fija bruta anual la cantidad de un millón trescientos setenta y cinco mil (1.375.000) euros. Por su parte, el Vicepresidente Ejecutivo percibirá como retribución fija bruta anual la cantidad de setecientos treinta y ocho mil (738.000) euros.

Estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde su actualización. En este sentido, el Consejo de Administración podrá revisar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las cuantías correspondientes a las remuneraciones fijas de los Consejeros Ejecutivos en función de su desempeño, y de las conclusiones de los análisis de competitividad externa que se realicen respecto a las prácticas de mercado de compañías comparables a ACCIONA, seleccionadas conforme a los criterios establecidos en el apartado 6.3 anterior.

Dicha actualización se consignará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que el Consejo de Administración pone a disposición de los accionistas anualmente con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas para su votación consultiva y que está a disposición de los accionistas en la página web de la Compañía.

6.6. Retribución variable anual

La fijación de la retribución variable anual tiene como referente fundamental el cumplimiento de los objetivos económicos establecidos en los presupuestos anuales, siendo asimismo relevante la ponderación de objetivos de sostenibilidad y la valoración del desempeño profesional individual de cada Consejero Ejecutivo, según la evaluación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la aprobación final por el Consejo de Administración.

La vinculación de la retribución variable con objetivos cuantitativos y cualitativos contribuye a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible que fomente la cohesión social.

En el establecimiento de los objetivos y en la evaluación de su cumplimiento la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considerará cualquier riesgo asociado.

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considerará:

- (i) el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos financieros y no financieros de forma individual;
- (ii) el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto;
- (iii) como referencia, la evolución de la media de la retribución variable anual de los primeros ejecutivos de los negocios y directores funcionales;
- (iv) el nivel de desempeño individual tras la evaluación por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a las responsabilidades asociadas al cargo y a los hitos de negocio relativos al progreso del plan estratégico; y,
- (v) cualquier riesgo asociado en el desarrollo de la actividad empresarial de ACCIONA. Para ello, se aplicarán los procedimientos de evaluación de objetivos establecidos por la Sociedad.

En este procedimiento de evaluación la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con el asesoramiento de otras Comisiones Delegadas y áreas de la Compañía, lideradas por la Dirección Económico-Financiera y de Sostenibilidad, para que faciliten información sobre los resultados financieros y no financieros, así como los relativos a factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo.

La liquidación de la retribución variable se llevará a cabo una vez se haya determinado el grado de cumplimiento de los objetivos previamente establecidos después de que el Consejo de Administración haya formulado las cuentas anuales y se haya establecido su importe concreto a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. A estos efectos, se tendrán en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran constar en el informe del auditor y que resulten en una reformulación material de las cuentas anuales consolidadas de ACCIONA y su grupo (distinta de una modificación de la normativa contable) (el “**Grupo ACCIONA**” o el “**Grupo**”) de alguno de los ejercicios tomados en consideración para la determinación de la retribución.

En ningún escenario de cumplimiento de los objetivos establecidos para la retribución variable anual el importe máximo de ésta podrá ser superior al 450 % de la retribución fija anual.

En caso de cese de la relación contractual o la delegación a su favor de funciones ejecutivas fuera revocada antes de la finalización del período de devengo de la retribución variable anual por causa no imputable al Consejero Ejecutivo, éste tendrá derecho a percibir la parte proporcional correspondiente al período efectivo en que haya prestado sus servicios en el ejercicio en que se produzca la extinción.

La retribución variable anual se liquidará bien en metálico en el momento de su abono, o diferida a través de una aportación extraordinaria a un Plan de Ahorro (según se define en el apartado 6.8 de este documento), a elección de cada Consejero Ejecutivo.

Asimismo, estará sometida, durante los tres (3) años siguientes a su abono, a la cláusula de recuperación (“*clawback*”) prevista en el apartado 6.11.

6.7. Retribución variable a largo plazo

Los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de sistemas de retribución a largo plazo que tengan por objeto la creación de valor y que se instrumenten mediante pagos en metálico, mediante entrega de acciones o de derechos sobre ellas, y/o mediante aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro, así como de cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones o vinculado a la creación de valor para el accionista a largo plazo.

La decisión de conceder sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas, así como cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones de ACCIONA corresponde por ley y por Estatutos Sociales a la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La aplicación a los Consejeros Ejecutivos de cualquiera de estos sistemas de retribución está expresamente previsto en los apartados 4 y 5 del artículo 31 de los Estatutos Sociales de ACCIONA y en los apartados 1 y 4 in fine del artículo 55 del Reglamento del Consejo de Administración.

Los sistemas de retribución a largo plazo para Consejeros Ejecutivos deberán cumplir con las siguientes características:

1. Los planes deberán abarcar un periodo mínimo de medición de objetivos igual o superior a tres años, para garantizar un enfoque a largo plazo.
2. Las métricas a emplear y los objetivos que se deben cumplir serán definidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, asegurando en todo caso que guarden relación con la creación de valor y el desempeño profesional de sus beneficiarios y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de actividad de la Compañía.

Dentro de la libertad de decisión del Consejo de Administración se podrán incluir métricas que midan la creación de valor de forma directa y/o indirecta. Entre otras, podrán fijarse las siguientes magnitudes:

- Retorno Total del Accionista (y su correspondiente tasa) del periodo de referencia, como magnitud para medir la creación de valor para el accionista;
- Ratio Deuda Neta/ EBITDA en base consolidada al cierre del último ejercicio del periodo de referencia;
- Beneficio ordinario antes de impuestos del periodo de referencia;
- Beneficio neto por acción del periodo de referencia;
- Comparación de las estimaciones en cuanto al valor futuro de la acción de ACCIONA y de las recomendaciones de no menos de cuatro (4) analistas que realicen un seguimiento significativo de la acción en diciembre del ejercicio anterior al inicio del periodo de referencia y en enero del año siguiente a la conclusión del periodo de referencia; y,
- Comparación de la evolución del precio de la acción de ACCIONA con la del Índice IBEX-35 entre los ejercicios primero y último del periodo de referencia.

El Consejo de Administración, previa consideración de la recomendación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con respecto a la métrica o métricas acordadas, deberá definir, al menos, lo siguiente:

- El nivel mínimo por debajo del cual se considerará que no se ha alcanzado logro alguno; y,
 - En el caso de que fueran varias métricas, la ponderación atribuida a cada una de ellas en la cuantificación del nivel de logro alcanzado en el periodo de referencia.
3. Respecto a la evaluación de los objetivos, al final del periodo de medición la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará el grado de consecución de los objetivos en función de los niveles de consecución fijados, y los procedimientos de evaluación de objetivos establecidos por la Sociedad.
- En esta función de evaluación la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con el asesoramiento de otras Comisiones Delegadas y áreas de la Compañía que faciliten información relevante a estos efectos.
4. Liquidación y pago de la retribución variable a largo plazo. Los sistemas de remuneración a largo plazo deberán incluir las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Específicamente, la liquidación y abono de la retribución variable a largo plazo únicamente se llevará a cabo una vez se haya aprobado por el Consejo de Administración el grado de cumplimiento de los objetivos previamente establecidos y su cuantía, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La liquidación no se producirá hasta después de que el Consejo de Administración haya formulado las cuentas anuales consolidadas de ACCIONA y su Grupo correspondientes al último ejercicio social correspondiente al periodo de medición de objetivos.

Asimismo, al menos el 20 % del incentivo a largo plazo que los Consejeros Ejecutivos tengan derecho a percibir estará sometido a un periodo de diferimiento de (1) año, abonándose con posterioridad a la formulación de las cuentas anuales consolidadas de ACCIONA y su Grupo correspondientes al ejercicio social siguiente al último de medición de objetivos respecto del cual se emita un informe de auditoría sin salvedades.

5. Los planes podrán abonarse en metálico, mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, y/o aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto.
6. Liquidación anticipada. Los planes de retribución variable a largo plazo podrán prever la liquidación anticipada en caso de cese de la relación contractual o la delegación a su favor de funciones ejecutivas fuera revocada por causa no imputable al Consejero Ejecutivo antes de la finalización del periodo de medición de objetivos. En estos casos, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir la parte proporcional correspondiente al periodo efectivo en que haya prestado su servicios durante el periodo de consolidación.
7. En el caso de sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones en ningún caso el número de acciones entregadas podrá exceder el número máximo de acciones aprobado por la Junta General.
8. El coste del ingreso a cuenta de los sistemas de remuneración vinculados a acciones no será repercutido a los beneficiarios, asumiendo la Compañía el coste fiscal que dicho ingreso a cuenta tenga en la imposición personal de los beneficiarios con los límites que reglamentariamente se establezcan.
9. La retribución variable a largo plazo quedará sometida a las previsiones reguladas en el apartado 6.11 de esta Política que permiten la cancelación total o parcial de la retribución variable a largo plazo que se encuentre pendiente de abono (cláusula “*malus*”), y la reclamación, total o parcial, dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que se haya efectuado cualquiera de los pagos (cláusula “*clawback*”), cuando se pongan de manifiesto determinados supuestos.

6.7.1. Plan 2020-2029 de Incentivo a Largo Plazo Vinculado a la Creación de Valor

A la fecha de aprobación de esta Política el único elemento de retribución variable a largo plazo de los

Consejeros Ejecutivos es el PILP 2020, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 2020 con el voto favorable del 93,77 % de los accionistas. Sin perjuicio de las referencias al PILP 2020 incluidas en este y otros apartados de la Política, el PILP 2020 que se resume a continuación, así como en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, se explica en mayor detalle en el punto 4.3 de la propuesta de acuerdos que el Consejo de Administración sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de mayo de 2020 que aprobó el PILP 2020.

El PILP 2020 tiene una duración de diez (10) años, esto es, entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2029, ambos incluidos.

El PILP 2020 está vinculado a las métricas de creación de valor (i) la tasa de retorno total del accionista (“**TRTA**”) y (ii) el coste medio ponderado de capital (“**WACC**”) que, a los efectos del plan, se ha establecido como un nivel mínimo por debajo del cual se considerará que no se ha generado valor para el accionista de ACCIONA y, por tanto, no se generaría incentivo alguno a favor de los Consejeros Ejecutivos si la TRTA no es superior al WACC del periodo de medición (esto es, entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2029, ambos incluidos).

En el caso de que la relación mercantil de un Consejero Ejecutivo con ACCIONA, S.A. se extinguiera, o la delegación a su favor de funciones ejecutivas fuera revocada, en cualquier momento durante la vigencia del plan por causa no imputable a él, el plan se liquidará anticipadamente respecto de los dos Consejeros Ejecutivos.

En el caso del PILP 2020, éste se liquidará íntegramente en metálico y su importe agregado para ambos Consejeros Ejecutivos estará limitado en todo caso al 1 % de la creación de valor generada para los accionistas durante los diez (10) años de duración del Plan (medido como la RTA generada en ese periodo), que únicamente se abonaría si la TRTA de ese periodo fuera superior al WACC.

La liquidación, en su caso, del incentivo tendría lugar conforme al siguiente calendario:

- Un 80 % en 2030, tras la formulación de las cuentas anuales consolidadas de ACCIONA y su Grupo correspondientes al ejercicio 2029 respecto a las cuales se emita un informe de auditoría sin salvedades.
- El 20 % restante en el año 2031, tras la formulación de las cuentas anuales consolidadas de ACCIONA y su Grupo correspondientes al ejercicio 2030 respecto de las cuales se emita un informe de auditoría sin salvedades y no concurren supuestos para aplicar el mecanismo de reducción de la retribución variable (“*malus*”).

El PILP 2020 incluye las previsiones reguladas en el apartado 6.11 de esta Política que permiten la cancelación total o parcial de la retribución variable a largo plazo que se encuentre pendiente de abono (cláusula “*malus*”) y la reclamación, total o parcial, dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que se haya efectuado cualquiera de los pagos del PILP 2020 (cláusula “*clawback*”), cuando se pongan de manifiesto determinados supuestos.

6.8. Plan de Ahorro

La Sociedad ha establecido un sistema de aportación definida vinculado a la supervivencia a una determinada edad, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, y fallecimiento, dirigido exclusivamente a los Consejeros Ejecutivos con el propósito de complementar sus prestaciones públicas de la Seguridad Social (el “**Plan de Ahorro**”), en las condiciones y términos establecidos en el Reglamento del citado Plan y que se resumen en la siguiente tabla.

Modalidad	Sistema de aportación definida que se dota externamente mediante el pago por la Sociedad de primas anuales a una entidad aseguradora y a favor de los Consejeros Ejecutivos.
Contingencias cubiertas por la póliza	• Supervivencia a una determinada edad. • Fallecimiento e incapacidad permanente (en los grados previstos en el Reglamento del Plan de Ahorro).
Aportaciones	Se podrán realizar (i) aportaciones ordinarias, cuyo importe será aprobado en cada momento por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, conforme a los contratos de los Consejeros Ejecutivos, y (ii) aportaciones extraordinarias a voluntad de los Consejeros Ejecutivos que, conforme al apartado 6.6 anterior, podrán decidir que se liquide total o parcialmente su retribución variable anual mediante aportaciones al Plan de Ahorro. Las aportaciones ordinarias a favor de los Consejeros Ejecutivos serán realizadas anualmente por un importe equivalente a un 100 % de su retribución fija, aunque el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la modificación de estas aportaciones para ajustarlas a la evolución del negocio y del mercado.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar aportaciones adicionales al citado Plan de Ahorro para los Consejeros Ejecutivos, dando en su caso el correspondiente detalle en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros. Las aportaciones al Plan de Ahorro se encuentran sujetas a condiciones de diferimiento y consolidación que serán las mismas tanto para las aportaciones ordinarias como para las extraordinarias.

Por tanto, las aportaciones al Plan de Ahorro constituyen una mera expectativa de derecho cuyo valor económico final es incierto y podría oscilar entre (i) cero, si se dieran los supuestos de cese descritos a continuación que hacen perder los derechos sobre los fondos, y (ii) un importe económico que dependerá del valor de los fondos acumulados en el momento en que acaezca alguna de las contingencias cubiertas.

**Pérdida de la
condición de
participante en el
Plan de Ahorro**

La Sociedad dejará de satisfacer las primas al Plan de Ahorro en la fecha en la que concurran cualquiera de las siguientes circunstancias, sin perjuicio de los derechos económicos que, en su caso, puedan corresponderle a cada uno de los Consejeros Ejecutivos:

- Acaecimiento de cualquiera de las contingencias de riesgo cubiertas (en cuyo caso los Consejeros Ejecutivos cobrarían la prestación).
- Alcanzar la edad de 65 años.
- Cesar en el cargo de Consejero Ejecutivo de ACCIONA por cualquier causa distinta de las anteriores.

**Condiciones de
consolidación**

Los Consejeros Ejecutivos perderán sus derechos económicos acumulados en el Plan de Ahorro y por tanto no percibirán la prestación derivada de éste (que será abonada a la Sociedad) en caso de que se produzca el cese de éstos en el cargo de Consejeros Ejecutivos de ACCIONA:

- Por la dimisión o renuncia por causa voluntaria.
 - Por el quebrantamiento de sus deberes o por causar daños a ACCIONA, con declaración por sentencia judicial firme emitida por autoridad competente.
-

Abono	El cobro de la prestación derivada del Plan de Ahorro se difiere al momento en que acaezca alguna de las contingencias cubiertas (i.e., jubilación, incapacidad y fallecimiento). El abono de la prestación derivada del Plan de Ahorro será realizado directamente por la entidad aseguradora a los beneficiarios (los Consejeros Ejecutivos, o sus causahabientes para la contingencia de fallecimiento), neto de las correspondientes retenciones o ingresos a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas (“IRPF”) o de cualquier otro impuesto que, en su caso, sea aplicable, y que serán a cargo del beneficiario de la prestación.
Cancelación o vencimiento	El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la cancelación o la anticipación del vencimiento del Plan de Ahorro, parcial o totalmente, pudiendo reconocer una compensación económica a los Consejeros Ejecutivos en el supuesto de cancelación, siempre y cuando a dicha fecha no se hubieran perdido sus derechos económicos acumulados. La citada compensación no podrá exceder de los fondos acumulados en el Plan de Ahorro que son objeto de cancelación, dando, en su caso, el correspondiente detalle en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

6.9. Otras retribuciones en especie

Adicionalmente a los conceptos retributivos señalados con anterioridad, los Consejeros Ejecutivos perciben determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos: seguro de vida, vehículo de empresa y seguro médico, según la política de beneficios de la Sociedad vigente en cada momento.

Se podrá aprobar la modificación de estas remuneraciones por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho al reembolso de cualquier gasto razonable (de viaje, desplazamiento, manutención, teléfono móvil, representación o de cualquier otro tipo) en el que hayan incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, siempre que se encuentren oportunamente justificados.

El coste del ingreso a cuenta derivado de las retribuciones en especie que, en su caso, se puedan satisfacer a los Consejeros Ejecutivos, no será repercutido a éstos, asumiendo la Compañía el coste fiscal que dicho ingreso a cuenta tenga en la imposición personal de los Consejeros con los límites que reglamentariamente se establezcan.

6.10. Requisito mínimo de tenencia de acciones (“shareholding guidelines”)

Para garantizar una alineación adecuada con los intereses de los accionistas, los Consejeros Ejecutivos deberán mantener (directa o indirectamente) un número de acciones (incluyendo las que, en su caso, pudieran ser entregadas en el marco de la Política de Remuneraciones) equivalente a dos (2) anualidades de su retribución fija bruta, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas, en línea con lo previsto en las recomendaciones del CBG.

Para alcanzar dicho objetivo se establece un periodo de cinco (5) años, a contar desde el 1 de enero de 2025 o, en el caso de Consejeros Ejecutivos nombrados con posterioridad, desde su nombramiento, salvo que el Consejo de Administración o la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprueben un plazo superior en caso de concurrir circunstancias excepcionales.

Mientras no se haya alcanzado el número de acciones sujeto a este compromiso, las acciones que el Consejero Ejecutivo reciba al amparo de cualquier sistema de retribución variable estarán sometidas a un periodo de retención mínimo de tres (3) años.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que los Consejeros Ejecutivos necesiten enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

La verificación de este compromiso se realizará por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que, entre otras cuestiones, considerará aspectos como el precio de la acción a tener en cuenta o la periodicidad con la que se revisará el compromiso de tenencia.

6.11. Cláusulas de reducción (“*malus*”) y recuperación (“*clawback*”) de la remuneración variable

6.11.1. Retribución variable anual

Dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha de abono de la retribución variable anual, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá reclamar a los Consejeros Ejecutivos (“*clawback*”):

- la devolución de los importes abonados cuando su cálculo se hubiera realizado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta; y,
- la devolución de los importes abonados, y/o no abonar las cantidades a las que tuviera derecho (“*malus*”) en aquellos casos en los que el Consejero haya incurrido en incumplimiento grave de los deberes de diligencia o lealtad conforme a los cuales debe desempeñar su cargo en ACCIONA, o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que los Consejeros Ejecutivos tienen asumidas en virtud de los contratos suscritos con ACCIONA para el desarrollo de sus funciones ejecutivas.

6.11.2. Retribución variable a largo plazo

Cláusula de reducción (“malus”): el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar la cancelación total o parcial de la retribución variable a largo plazo que se encuentre pendiente de abono cuando se ponga de manifiesto cualquiera de los siguientes supuestos:

- el Consejero Ejecutivo incurre en un incumplimiento grave de los deberes de diligencia o lealtad conforme a los cuales debe desempeñar su cargo en ACCIONA, o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que el Consejero Ejecutivo tenga asumidas en virtud de su contrato con ACCIONA para el desarrollo de sus funciones ejecutivas;
- se constata que el incentivo que tendría derecho a percibir el Consejero Ejecutivo en ejecución del plan de retribución variable a largo plazo ha sido calculado con base en datos cuya inexactitud quede posteriormente demostrada de forma manifiesta; o,
- el Consejero Ejecutivo incumple cualquier pacto de no competencia post-contractual suscrito con, o asumido frente a, ACCIONA.

Cláusula de recuperación (“clawback”): el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá reclamar a los Consejeros Ejecutivos dentro de los tres (3) años siguientes a cada fecha en que se haya efectuado un pago del incentivo (incluyendo el pago de la parte del incentivo abonada de forma diferida) la devolución (“clawback”), en todo o en parte, del incentivo abonado al Consejero Ejecutivo si durante el referido periodo de tres (3) años concurre alguno de los supuestos previstos en la cláusula de reducción (“malus”) anterior.

6.12. Condiciones principales de los contratos

Las principales condiciones de los contratos mercantiles de los Consejeros Ejecutivos son las siguientes:

Duración

Indefinida.

Los Consejeros Ejecutivos prestan sus servicios en el desempeño de funciones ejecutivas en virtud de contratos mercantiles de carácter indefinido. El artículo 31.1 de los Estatutos Sociales de ACCIONA fija una duración del nombramiento como Consejero de tres años pudiendo éstos ser reelegidos una o más veces.

El Reglamento del Consejo de Administración establece, entre otras cuestiones, que los Consejeros Ejecutivos deben poner el cargo a disposición del Consejo de Administración y que, si éste lo considera oportuno, podrá formalizar la dimisión cuando cesen en los puestos ejecutivos en razón a los cuales se produjo su nombramiento como Consejero.

Indemnizaciones por cese	No se prevén en ningún escenario de cese. Los contratos no prevén ninguna indemnización por terminación o resolución anticipada de las funciones ejecutivas de los Consejeros Ejecutivos, ni tampoco primas de contratación ni cláusulas de permanencia o plazos de preaviso.
Preaviso	No se prevé ningún preaviso.
Exclusividad	La prestación de servicios se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación. La prestación de servicios por los Consejeros Ejecutivos se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación sin perjuicio de poder desempeñar cargos en empresas familiares cuya actividad no sea concurrente con la del Grupo ACCIONA o cargos institucionales de representación en instituciones sin ánimo de lucro, previa autorización expresa de la Sociedad que no será irrazonablemente denegada y siempre que se cumplan las normas de gobierno corporativo.
Confidencialidad	Durante la vigencia de la relación y tras su terminación. Durante la vigencia de la relación y tras su terminación, se establece un deber de confidencialidad respecto de las informaciones, datos y cualquier tipo de documentos de carácter reservado y confidencial que conozcan y a los que hayan tenido acceso, como consecuencia del ejercicio de sus cargos.
No competencia post-contractual	No existe ninguna compensación específica por este compromiso. Durante un periodo adicional de un año desde la terminación del contrato suscrito con la Sociedad, los Consejeros Ejecutivos se abstendrán de: a) Prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, prestatario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo ACCIONA, salvo autorización expresa de la Sociedad que no será irrazonablemente denegada.

-
- b) Participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo ACCIONA. Esta prohibición no se entenderá incumplida cuando se trate de una participación no significativa. A estos efectos, se considera que una participación no es significativa cuando se trate de una inversión que no otorgue, directa o indirectamente, funciones de gestión o una influencia significativa en la sociedad competidora.
 - c) Emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro (de la plantilla o) del equipo directivo de la Sociedad o de cualquier otra sociedad perteneciente al Grupo ACCIONA o persuadirles para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad o del Grupo ACCIONA para que extingan su relación con ellos.

No existe ninguna compensación adicional a la prohibición de no competencia asumida por los Consejeros Ejecutivos, que se entiende compensada con la retribución fija y variable efectivamente percibida durante la duración del contrato.

7. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo anteriormente descrito para los Consejeros Ejecutivos será de aplicación a cualquier Consejero Ejecutivo que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará los elementos e importes del sistema retributivo aplicables al nuevo Consejero Ejecutivo teniendo en cuenta el momento de su incorporación, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de ese puesto y cualesquiera otras que considere adecuadas, que se reflejarán debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo Consejero Ejecutivo.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 5 anterior.

Las retribuciones que, en su caso, se establezcan para nuevos Consejeros en su condición de tales y Consejeros Ejecutivos se detallarán en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

8. GOBERNANZA DE LA POLÍTICA Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

8.1. Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política

De conformidad con lo previsto (i) en los artículos 11 y 41 de los Estatutos Sociales y 7, 30, 31, y 54 del Reglamento del Consejo de Administración, (ii) así como en las disposiciones de esta Política, a continuación se describen las funciones que desempeñan los distintos órganos sociales de ACCIONA involucrados en la determinación, aplicación, revisión y aprobación de la Política de Remuneraciones.

Órganos	Competencias
Junta General de Accionistas	- Aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros al menos cada tres años como punto separado del orden del día. - Aprobar el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales. - Aprobar los sistemas de remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones. - Emitir el voto consultivo sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.
Consejo de Administración	- Someter a la Junta General de Accionistas las propuestas de nuevas políticas de remuneración y las modificaciones que estime necesarias, incluidas las requeridas para cumplir en cada momento las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno. - Ser responsable de establecer un sistema de control y supervisión que garantice el cumplimiento y aplicación efectiva de los preceptos de esta Política. - Respecto de los Consejeros en su condición de tales: Aprobar la distribución individual de su remuneración dentro del marco estatutario y la Política de Remuneraciones partiendo de la cantidad máxima fijada y aprobada por la Junta General de Accionistas.

-
- Respecto de los Consejeros Ejecutivos:

Aprobar los contratos que regulan el desempeño de sus funciones y responsabilidades, así como su retribución fija y las condiciones principales del sistema de remuneración variable de acuerdo con lo previsto en los citados contratos y en la Política de Remuneración.
 - Aprobar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para ser sometido a voto consultivo de la Junta General.
 - Procurar que las políticas retributivas vigentes en cada momento incorporen para las retribuciones variables las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.
 - Decidir sobre la eventual aplicación de las cláusulas de reducción (“*malus*”) y recuperación (“*clawback*”) de la retribución variable anual y a largo plazo, conforme se prevé en el apartado 6.11 de esta Política.
 - Aplicar excepciones temporales a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, siempre que dicha excepción sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Comisión de
Nombramientos y
Retribuciones

- Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia y la transparencia de las retribuciones.
 - Elaborar el informe previo para la fijación de la cantidad a abonar a los Consejeros.
 - Revisar las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos para verificar su consistencia con la Política de Remuneraciones.
 - Evaluar el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y promover que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros de similar responsabilidad y dedicación.
-

-
- Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones aplicada a los Consejeros, incluyendo los programas de retribución variables (en acciones o en efectivo), ponderando su adecuación y sus rendimientos.
 - Interpretar y resolver los conflictos de interés que, en su caso, pudieran suscitarse en relación con la aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones.
 - Velar por la independencia de cualquier asesoramiento externo prestado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materias de su competencia.
 - Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros contenida en los distintos documentos corporativos, incluidos los informes financieros anual y semestral, el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
 - Elaborar el informe previo para decidir sobre la eventual aplicación de las cláusulas de reducción (“*malus*”) y recuperación (“*clawback*”) de la retribución variable anual y a largo plazo, conforme se prevé en el apartado 6.11 de esta Política.
 - Elaborar el informe previo para aplicar excepciones temporales a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, siempre que dicha excepción sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Comisión de
Auditoría y
Sostenibilidad

- Apoyar a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elección, diseño y revisión de los parámetros financieros y no financieros definidos como métricas de la retribución variable.
-

8.2. Medidas para evitar o gestionar los conflictos de interés

En línea con las previsiones de la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de ACCIONA recoge un conjunto de obligaciones derivadas del deber de lealtad (artículo 42 del Reglamento del Consejo de Administración) y de evitar situaciones de conflictos de interés (artículo 43 del Reglamento del Consejo de Administración).

Este último artículo define y regula el concepto de conflicto de interés como aquellas situaciones en las que entran en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Sociedad o del Grupo ACCIONA y el interés personal del Consejero.

El Consejero deberá informar al Consejo de Administración de cualquier situación de conflicto de intereses en que pudiera encontrarse y abstenerse de intervenir en las deliberaciones, en la decisión y en la ejecución de las operaciones respecto de las cuales tenga un conflicto de intereses, directo o indirecto.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos no podrán participar en la deliberación y aprobación de sus contratos o de sus modificaciones.

8.3. Excepcionalidad

La Sociedad podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la presente Política, en función de las necesidades particulares del negocio de ACCIONA, así como las derivadas del contexto macroeconómico de las geografías en las que opere la Sociedad.

Las citadas circunstancias excepcionales solo cubrirán situaciones en las que la excepción de la Política de Remuneraciones sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

En este sentido, para la aplicación de dichas excepciones será necesaria una propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que deberá ser en todo caso analizada y aprobada por el Consejo de Administración.

Asimismo, cualquier excepción temporal en la aplicación de esta Política será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

9. RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA

Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros Ejecutivos, descritas en esta Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta el sistema retributivo aplicable a los empleados de ACCIONA.

En concreto, la presente Política de Remuneraciones fomenta el alineamiento con el sistema retributivo general de la Sociedad, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, la ética personal y corporativa y la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.

En este sentido, la presente Política de Remuneraciones se encuentra alineada con la del resto de empleados, retribuyendo por el valor que éstos aportan y compartiendo los principios generales:

- El sistema retributivo general aplicable a ACCIONA puede estar compuesto por componentes fijos, variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, con el objetivo de garantizar la competitividad externa de todos los empleados, la retribución se revisa de forma periódica en comparación con un grupo de compañías comparables para ACCIONA.
- Se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión o raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de ACCIONA son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad y liderazgo. Se favorece la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.
- En línea con las prácticas retributivas de la Sociedad, una parte relevante de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de sostenibilidad y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés de ACCIONA.

10. CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

El sistema de remuneración establecido para los Consejeros Ejecutivos está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Conforme a lo expuesto en detalle con anterioridad, las siguientes características de esta Política permiten promover que el sistema retributivo de los Consejeros de ACCIONA contribuya de manera fehaciente a la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía, pero que esté alineado con el perfil de riesgo de ACCIONA, garantizando la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.

Mix retributivo

El sistema de remuneración presenta una distribución entre los distintos componentes de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos que se garantiza, ante un escenario de sobrecumplimiento de los objetivos fijados, con la inclusión, como novedad en esta Política, de un límite máximo a la retribución variable anual del 450 % de la retribución fija anual.

Pay for Performance

El esquema retributivo de los Consejeros Ejecutivos establece un vínculo estrecho entre la remuneración y la consecución de los objetivos estratégicos de ACCIONA que impulsen la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo.

	En consecuencia, cualquier variación del rendimiento de la Sociedad a corto plazo afecta al grado de consecución de los objetivos y de forma directa al importe de las remuneraciones variables que les pudieran corresponder a los Consejeros Ejecutivos.
Marco plurianual	La Compañía aprobó en la Junta General de Accionistas celebrada en 2020, con el voto favorable del 93,77% de los accionistas, el PILP 2020 dirigido a los Consejeros Ejecutivos, que tiene una duración de diez (10) años (desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2029, ambos incluidos), lo que permite garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía y de su Grupo. Este componente de la retribución variable busca vincular la remuneración de los Consejeros Ejecutivos a la creación de valor a largo plazo para los accionistas, así como la retención y motivación de los Consejeros Ejecutivos durante el mismo periodo, alineando los intereses de los accionistas y de los Consejeros Ejecutivos de forma más sostenible y duradera con los largos periodos de maduración de los proyectos de infraestructuras, en comparación con otros planes de retribución en acciones ligados a los objetivos de la sociedad implantados por otras compañías, más centrados habitualmente en una remuneración a medio plazo con ciclos solapados de medición y liquidación.
Evaluación y alineación con el perfil de riesgo	La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa cada año el nivel de los objetivos marcados para determinar la retribución variable, y eleva la propuesta al Consejo de Administración para su aprobación final. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones respeta los criterios de independencia en su composición y deliberaciones y las decisiones del Consejo de Administración que afectan a las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos se aprueban sin la participación de estos Consejeros en la discusión ni en la votación. Con dichas acciones se pretende alinear las prácticas retributivas con la estrategia de negocio, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de ACCIONA e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Incorpora cautelas técnicas para evitar la asunción excesiva de riesgos

La Política incluye, entre otras, la posible aplicación de las siguientes cautelas técnicas para evitar la asunción excesiva de riesgos por parte de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio de sus funciones y, en definitiva, para que la remuneración variable esté vinculada con la sostenibilidad de la Sociedad en el largo plazo:

- La liquidación de la retribución variable únicamente se produce después de que el Consejo de Administración haya formulado las cuentas anuales, teniendo en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran constar en el informe del auditor.
- Las aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro contribuyen a que su retribución esté sometida a diferimiento, pudiendo perder los derechos económicos acumulados en el Plan de Ahorro.
- El diferimiento de (1) año del 20 % del componente a largo plazo que los Consejeros Ejecutivos tengan derecho a percibir por su participación en el PILP 2020.
- Las cláusulas de reducción (“*malus*”) y recuperación (“*clawback*”).

11. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA entrará en vigor desde su fecha efectiva de aprobación, en su caso, por la Junta General de Accionistas y mantendrá su vigencia durante los tres (3) ejercicios siguientes, esto es, 2026, 2027 y 2028.

Con efectos desde la fecha de su aprobación, esta Política de Remuneraciones sustituirá y dejará sin efecto la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 23 de junio de 2022, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que la Sociedad estime procedente incluir, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice ACCIONA.

Cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente. En el supuesto de no plantearse modificaciones de la Política durante dicho plazo se presentará una nueva Política para su aprobación en la Junta General de 2028.

En cualquier caso, cualquier remuneración que perciban los Consejeros será acorde con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas.
