

KSIEGA POLITYK

SPIS

■ **POLITYKA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU**

INNOWACJA I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

- Polityka Zrównoważonego Rozwoju
- Polityka Innowacji

GOSPODARKA I DOBRE ZARZĄDZANIE

- Ogólna Polityka Zgodności
- Polityka Antykorupcyjna
- Polityka Antymonopolowa
- Polityka Kanału Etycznego
- Polityka Kontroli i Zarządzania Ryzykiem
- Polityka Jakości
- Polityka Podatkowa
- Polityka Odpowiedzialnego korzystania ze sztucznej inteligencji

OBSZAR SPOŁECZNY

- Polityka Dotycząca Relacji z Interesariuszami
- Polityka w zakresie praw człowieka
- Polityka Kadrowa i Zapobiegania Ryzyku w Pracy
- Polityka Akcji Społecznej
- Polityka równości szans i dostępności

OBSZAR OCHRONY ŚRODOWISKA

- Polityka Środowiskowa
- Polityka Bioróżnorodności
- Polityka w stosunku do Zmian Klimatycznych
- Polityka Wodna
- Polityka gospodarki o obiegu zamkniętym

■ **INNE POLITYKI**

- Generalna Polityka Komunikacyjna ACCIONA
- Polityka w Zakresie Składu Zarządu
- Polityka Wynagradzania Członków Zarządu ACCIONA, S.A.
- Polityka Ochrony Danych Osobowych i Gwarancja Praw Cyfrowych w ACCIONA
- Polityka Dotycząca Cyberbezpieczeństwa
- Polityka Przechowywania i Zarządzania Dokumentami

1

POLITYKA
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU

INNOWACJA I
ZRÓWNOWAŻONY
ROZWÓJ

POLITYKA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Deklaracja intencji

Niniejszy dokument stanowi o polityce globalnej, która określa ramowe zasady dla pozostałych polityk zrównoważonego rozwoju w ACCIONA.

Zobowiązanie ACCIONA w stosunku do zrównoważonego rozwoju należy rozumieć, jako wsparcie dla postępu społecznego, równowagi środowiskowej oraz wzrostu gospodarczego.

Polityki korporacyjne mają być stosowane we wszystkich spółkach w grupie. Nie będą jednak miały zastosowania do spółek, jurysdykcji i/lub sytuacji, w których polityki lub jakiegokolwiek ich postanowienia są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

ACCIONA jest spółką globalną, która stara się udzielić rozwiązań na podstawowe potrzeby społeczeństwa dostarczając energii odnawialnej, infrastruktury, wody i usług. Powyższe zobowiązanie w stosunku do zrównoważonego rozwoju w centrum biznesu sytuuje ją, jako organizację zdolną do wygenerowania wspólnych, długoterminowych wartości dla różnych grup zainteresowania.

ACCIONA przestrzega 20 zasad Światowego Paktu Narodów Zjednoczonych (Global Compact) związanych z prawami człowieka, pracowniczymi, środowiskowymi oraz walki z korupcją.

Jednocześnie, zobowiązanie ACCIONA odzwierciedla się w jej wkładzie w osiągnięciu 17 Docelowych Założeń dla Zrównoważonego Rozwoju (ODS) Narodów Zjednoczonych.

Zasady

- **Czynnik zmian** – ACCIONA dzięki swojej strategii zrównoważonego rozwoju udziela odpowiedzi na globalne wyzwania oraz tendencje, jakie mają wpływ na jej biznes, dostarczając rozwiązań na podstawowe potrzeby społeczeństwa.
- **Długookresowość** – ACCIONA uważa zrównoważony rozwój za zobowiązanie długoterminowe, które wzmacnia zasadę solidności gospodarczej i finansowej.
- **Etyka** – ACCIONA zakłada, że wszystkie jej relacje z podmiotami trzecimi powinny przestrzegać zasady etyki, uczciwości, integralności i przejrzystości w zachowaniu.
- **Zarządzanie** – ACCIONA wspiera i kieruje działaniami na rzecz zrównoważonego rozwoju z najwyższego szczebla organów zarządu spółki.
- **Integracja zrównoważonego rozwoju** – ACCIONA uważa, że zrównoważony rozwój powinien być obecny we wszystkich obszarach biznesu oraz na wszystkich szczeblach organizacyjnych spółki, przenosząc tą kulturę na klientów, dostawców, wspólników oraz pozostałe grupy interesu.
- **Kultura zarządzania ryzykiem i możliwościami** – ACCIONA wspiera wprowadzanie wyników analiz oraz oceny ryzyka i możliwości do strategii i procesu podejmowania decyzji.
- **Poszanowanie podstawowych praw człowieka** – ACCIONA szanuje i przyczynia się do ochrony podstawowych praw człowieka uznanych na skalę międzynarodową w celu nie współdziałania w żadnej formie nadużycia czy pogwałcenia tychże praw.

POLITYKA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

- **Kreowanie wartości dla społeczeństwa** – ACCIONA szuka wartości dodanej w obszarach geograficznych w których operuje przy pomocy rozwoju takich modeli biznesowych, które przyczynią się do lokalnego rozwoju społecznego oraz do poprawy jakości życia ludzkiego.
- **Dbłość o środowisko** – ACCIONA, dzięki zapobiegawczemu podejściu oraz w celu zmniejszenia oddziaływania na środowisko, stara się znaleźć maksymalny poziom skuteczności środowiskowej we wszystkich projektach, jakich się podejmuje.
- **Walka ze zmianami klimatycznymi** – zwalczanie zmian klimatycznych jest strategicznym priorytetem dla ACCIONA, generując energię odnawialną, wspierając skuteczność energetyczną, łagodząc negatywne skutki zmian klimatycznych oraz oferując mechanizmy adaptacyjne.
- **Innowacja** – ACCIONA wspiera innowację, jako jeden z filarów rozwoju biznesowego, propagując szukanie zrównoważonych rozwiązań w obszarach technologicznym i operacyjnym.
- **Dialog z grupami interesu** – komunikacja oraz dialog to podstawa relacji, jaką utrzymuje ACCIONA ze swoimi grupami interesu w celu poznania ich potrzeb i udzielenia odpowiedzi na oczekiwania.
- **Przejrzystość w komunikacji i rozliczalności finansowej** – ACCIONA dostarcza przejrzystą, prawdziwą i rygorystyczną informację dla swoich grup interesu.

POLITYKA INNOWACJI

Deklaracja intencji

Dla spółki ACCIONA innowacja jest priorytetem, jako czynnik różnicowania i napęd do zmian. Świadomość faktu, że konkurencyjność, globalizacja oraz zrównoważony rozwój są powiązane z Innowacją, ACCIONA zobowiązuje się do dalszej realizacji wysiłku, przeznaczania środków i wspierania otwartej innowacji do wdrożenia awangardowych rozwiązań oraz pracy nad stałą identyfikacją możliwości zarówno technologicznych jak i przedsiębiorczych, które pozwolą na wygenerowanie wartości i wzmocnienie istniejącego biznesu.

Powyższe podejście jest stosowane w praktyce na podstawie strategicznych wartości doskonałości, innowacyjności i przestrzegania prawa.

Polityki korporacyjne mają być stosowane we wszystkich spółkach w grupie. Nie będą jednak miały zastosowania do spółek, jurysdykcji i/lub sytuacji, w których polityki lub jakiegokolwiek ich postanowienia są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

Zasady

- **Zobowiązanie i promocja ze strony Dyrekcji** – działalność innowacyjna i badawcza jest pobudzana z najwyższego szczebla Dyrekcyjnego, przydzielając środki finansowe i ludzkie, konieczne dla jej efektywnego rozwoju.
- **Kultura innowacji** – propaguje się kulturę innowacji przy pomocy komunikacji oraz pobudzania do wzięcia udziału pracowników przy pomocy inicjatyw wewnętrznych.
- **Ukierunkowanie w stronę ciągłego ulepszania** – ACCIONA dokłada wszelkich starań w celu wytworzenia wartości, rozwoju biznesowego, satysfakcji naszych klientów oraz przyczynienia się do zrównoważonego rozwoju.
- **Poszukiwanie możliwości** – dzięki ścisłej współpracy pomiędzy jednostkami organizacyjnymi do spraw Innowacji i zarządzania biznesem, wprowadzając innowację otwartą oraz przy pomocy opracowanych schematów do przekazywania wiedzy.
- **Śledzenie oddziaływania, monitoring i analiza wyników** – ACCIONA ciągle śledzi swoją działalność innowacyjną i badawczą przy pomocy wprowadzenia miar kontroli, spełnienia stosowanych wymogów oraz ustanowienia procesu identyfikacji ulepszeń w celu ich analizy i wdrożenia.
- **Wspieranie współpracy i partnerstwa z podmiotami trzecimi za pośrednictwem strategicznych umów i poszukiwania synergii.**
- **Promowanie innowacji naukowej** – ACCIONA bierze aktywny udział w promocji postępów naukowych, począwszy od wewnętrznego powiadamiania o swoich działaniach, aż po wzięcie udziału w imprezach międzynarodowych ze wspólnotą naukową.
- **Ochrona Własności Intelektualnej** – ACCIONA promuje ochronę własności przemysłowej i intelektualnej prowadzonej w ramach swojej działalności innowacyjnej i swojego biznesu.

2

POLITYKA
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU

GOSPODARKA I
DOBRE
ZARZĄDZANIE

OGÓLNA POLITYKA ZGODNOŚCI

Cel

Ogólna Polityka Zgodności firmy ACCIONA, zgodnie z Kodeksem Postępowania, ma odzwierciedlać zaangażowanie firmy ACCIONA, S.A. oraz jej grupy spółek (dalej „ACCIONA” lub „Organizacja”) w działania zgodne z wartościami zrównoważonego rozwoju, transparentności, rzetelności i uczciwości. Zobowiązanie to oznacza nie tylko ścisłe przestrzeganie obowiązującego prawa we wszystkich obszarach działalności, ale także aktywne promowanie kultury etyki i zgodności w całej Organizacji.

Niniejsza Polityka określa ogólne ramy systemu zgodności z wymogami regulacyjnymi i zasadami etycznymi w firmie ACCIONA oraz definiuje reguły odpowiedzialnego postępowania. Dlatego też odpowiada ona zasadom i normom określonym w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Deklaracji Trójstronnej MOP, wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Global Compact ONZ.

Zakres

Niniejsza Polityka jest dostępna publicznie i ma zastosowanie do wszystkich spółek ACCIONA, w których posiada ona pakiet większościowy, nad którymi sprawuje kontrolę lub odpowiedzialność zarządczą, niezależnie od położenia geograficznego tych spółek, oraz obowiązuje wszystkich dyrektorów i specjalistów Organizacji niezależnie od ich stanowiska.

Polityki korporacyjne ACCIONA powinny być stosowane we wszystkich podmiotach Grupy. Nie będą one jednak miały zastosowania w podmiotach, jurysdykcjach i/lub sytuacjach, w których polityki lub którekolwiek z ich postanowień są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

W podmiotach, w których ACCIONA posiada udziały kapitałowe, lecz nie sprawuje odpowiedzialności zarządczej, przedstawiciele Organizacji w organach nadzorczych i zarządczych tych spółek będą promować stosowanie zasad określonych w niniejszej Polityce.

ACCIONA zachęca, aby zasady zawarte w niniejszej Polityce służyły jako punkt odniesienia dla jej dostawców, wykonawców, współpracowników, klientów, zainteresowanych społeczności i innych interesariuszy.

Zasady

Ogólna Polityka Zgodności ACCIONA opiera się na następujących zasadach::

- **Kultura etyki i zgodności** – ACCIONA zawsze postępuje zgodnie z przepisami obowiązującymi w krajach, w których prowadzi działalność, oraz w obrębie ram ustanowionych przez Kodeks Postępowania, wspierając w ten sposób kulturę zapobiegania opartą na zasadzie „zero tolerancji” dla działań nieprawidłowych, niezgodnych z prawem lub sprzecznych z wewnętrznymi i zewnętrznymi przepisami Grupy. Zobowiązanie to jest realizowane między innymi za pośrednictwem modelu zapobiegania przestępczości i przeciwdziałania korupcji, który stanowi część systemu zgodności stosowanego w firmie ACCIONA.
- **Przywództwo i zaangażowanie** – ACCIONA posiada solidny model zarządzania wspierany przez organy i komitety o określonych kompetencjach w zakresie zgodności, w tym zapobiegania przestępczości i przeciwdziałania korupcji. Dyrektorzy i kierownictwo wyższego szczebla poszczególnych spółek Grupy odgrywają aktywną i wiodącą rolę w umacnianiu kultury zgodności w swoich obszarach działalności.
- **Uczciwość w relacjach ze stronami trzecimi** – ACCIONA nawiązuje i utrzymuje relacje z klientami, partnerami biznesowymi, dostawcami, administracjami publicznymi i innymi zainteresowanymi stronami zgodnie z zasadami zgodności z prawem, transparentności i etyki zawodowej. Organizacja stosuje procedury należytej staranności w zakresie znajomości i oceny ryzyka oraz zarządzania ryzykiem, które może powstawać w relacjach ze stronami trzecimi.

OGÓLNA POLITYKA ZGODNOŚCI

Wdrożenie w Organizacji

Zgodnie ze swoim zobowiązaniem do należytej staranności ACCIONA posiada model zapobiegania przestępczości i przeciwdziałania korupcji („MPDyA” lub „Model”), który jest podstawowym filarem systemu zgodności w Organizacji. Model ten tworzy ustrukturyzowane ramy służące identyfikacji, zapobieganiu, zarządzaniu i ograniczaniu ryzyk etycznych i regulacyjnych, na które Organizacja może być narażona w toku swojej działalności.

MPDyA zawiera następujące istotne elementy:

- **Udokumentowane informacje:**
 - Kodeks Postępowania: Zawiera wartości i zasady, którymi muszą kierować się w swoim postępowaniu wszyscy dyrektorzy, kadra kierownicza, pracownicy i osoby trzecie współpracujące z firmą ACCIONA.
 - Polityki Korporacyjne: Określają wytyczne i zobowiązania regulujące działania spółek wchodzących w skład Grupy, a także postępowanie ich dyrektorów, kadry kierowniczej i pracowników.
 - Regulacje wewnętrzne: Obejmują zasady, podręczniki, instrukcje, procedury i inne przepisy wewnętrzne, niezależnie od tego, czy są one wymagane przepisami sektorowymi, czy też opracowane w oparciu o Polityki Korporacyjne.
- **Funkcja zgodności** – Zarząd ds. Zgodności stanowi autonomiczny obszar pod nadzorem Komitetu ds. Audytu i Zrównoważonego Rozwoju i regularnie składa sprawozdania zespołowi zarządzającemu. Ten obszar zarządzania jest operacyjnie odpowiedzialny za wdrażanie, monitorowanie, przegląd oraz nieustanne doskonalenie MPDyA.
- **Podejście oparte na ryzyku** – Projektowanie i funkcjonowanie MPDyA opiera się na identyfikacji, ocenie oraz monitorowaniu ryzyk, które mogą dotyczyć firmy ACCIONA, co ma na celu wykrywanie oraz prewencyjne ograniczanie potencjalnych naruszeń przepisów wewnętrznych i zewnętrznych, którym podlega Organizacja.
- **Szkolenia i komunikacja** – ACCIONA wspiera odpowiednie programy szkoleniowe i komunikacyjne dla dyrektorów, kadry kierowniczej i pracowników Grupy, a także dla osób trzecich, z którymi prowadzi interesy, w celu zapewnienia znajomości, wdrażania i stosowania MPDyA.
- **Nadzór nad Modelem** – MPDyA podlega nieustannemu procesowi nadzoru. Organy odpowiedzialne za nadzór nad funkcjonowaniem Modelu i zgodnością z nim posiadają niezbędne zasoby, uprawnienia i niezależność do skutecznego, obiektywnego i proaktywnego wykonywania swoich funkcji.
- **Ciągłe doskonalenie** – MPDyA opiera się na zasadzie ciągłego doskonalenia, co umożliwia integrację najlepszych praktyk zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz najwyższymi standardami uczciwości i zgodności regulacyjnej.
- **Kanał Etyczny** – ACCIONA posiada wewnętrzny system zgłaszania zwany „Kanałem Etycznym”; jest on dostępny, aby każda osoba mogła zgłosić wszelkie potencjalne nieprawidłowości, naruszenia lub nieodpowiednie zachowania, które mogą wystąpić w ramach działalności ACCIONA i które mogą być uznane za naruszenie ram prawnych, Kodeksu Postępowania i/lub wartości etycznych Grupy. Informacje otrzymywane za pośrednictwem Kanału Etycznego będą traktowane z należyłą poufnością i będą podlegać rygorystycznemu procesowi analizy w celu zapewnienia odpowiedniej i proporcjonalnej reakcji na charakter zgłaszanych okoliczności.

Reakcja na naruszenia

Wszelkie naruszenia niniejszej polityki mogą być zgłaszane za pośrednictwem Kanału Etycznego ACCIONA. Otrzymane informacje dotyczące potencjalnych naruszeń zostaną poddane rzetelnej analizie, a w przypadku ich potwierdzenia zostaną wdrożone odpowiednie środki naprawcze i dyscyplinarne, bez uszczerbku dla odpowiedzialności prawnej przewidzianej przez system prawny kraju, w którym doszło do naruszenia.

OGÓLNA POLITYKA ZGODNOŚCI

Zatwierdzanie Polityki

Organem odpowiedzialnym za zatwierdzanie ogólnych strategii i polityk Organizacji jest Zarząd ACCIONA, S.A. W ramach tych obowiązków zatwierdza on niniejszą Ogólną Politykę Zgodności¹ w dniu 13 listopada 2025 r. na wniosek Komitetu ds. Audytu i Zrównoważonego Rozwoju. Niniejsza Polityka wchodzi w życie następnego dnia po jej zatwierdzeniu.

Ogólna Polityka Zgodności stanowi część „Księgi Zasad” ACCIONA, która jest dostępna na stronie internetowej firmy oraz w intranecie Organizacji. Jest ona dostępna w głównych językach krajów, w których działa ACCIONA, aby ułatwić zapoznanie się z nią głównym interesariuszom.

¹ Niniejsza Ogólna Polityka Zgodności zastępuje wcześniejszą Politykę Zapobiegania Przystępności i Przekupstwu zatwierdzoną przez Zarząd ACCIONA, S.A. w lipcu 2021 r.

POLITYKA ANTYKORUPCYJNA

Cel

Polityka Antykorupcyjna ACCIONA, zgodnie z postanowieniami Kodeksu Postępowania, ustanawia zobowiązanie ACCIONA, S.A. oraz jej grupy spółek (dalej „ACCIONA” lub „Organizacja”) do przestrzegania obowiązujących przepisów, wdrażając jednocześnie politykę „zerowej tolerancji” wobec korupcji we wszelkich jej przejawach. Odpowiedzialność ta rozciąga się na wszystkie osoby podlegające niniejszej Polityce, które winny zawsze postępować etycznie i zgodnie z obowiązującymi ramami prawnymi.

Jako członek Global Compact ONZ ACCIONA publicznie popiera i respektuje podstawowe zasady przeciwdziałania korupcji zawarte w Konwencji Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji oraz stosowanie wytycznych Global Compact dotyczących raportowania w ramach zasady 10 o przeciwdziałaniu korupcji, zobowiązując się do zwalczania korupcji we wszelkich jej formach, w tym wymuszeń i podżegania, przekupstwa, konfliktów interesów, handlowania wpływami, fałszowania dokumentów, prania brudnych pieniędzy, wykorzystywania informacji poufnych i oszustw związanych z wszelkimi praktykami wymienionymi powyżej.

Zgodnie z tym zobowiązaniem Polityka Antykorupcyjna ACCIONA ustanawia podstawowe zasady zapobiegania i zwalczania wszelkich form korupcji w rozwoju jej działalności i operacji.

Zakres

Niniejsza Polityka jest dostępna publicznie i ma zastosowanie do wszystkich spółek ACCIONA, w których posiada ona pakiet większościowy, nad którymi sprawuje kontrolę lub odpowiedzialność zarządczą, niezależnie od położenia geograficznego tych spółek, oraz obowiązuje wszystkich dyrektorów i specjalistów Organizacji niezależnie od ich stanowiska.

Polityki korporacyjne ACCIONA powinny być stosowane we wszystkich podmiotach Grupy. Nie będą one jednak miały zastosowania w podmiotach, jurysdykcjach i/lub sytuacjach, w których polityki lub którekolwiek z ich postanowień są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

W podmiotach, w których ACCIONA posiada udziały kapitałowe, lecz nie sprawuje odpowiedzialności zarządczej, przedstawiciele Organizacji w organach nadzorczych i zarządczych tych spółek będą promować stosowanie zasad określonych w niniejszej Polityce.

ACCIONA zachęca, aby zasady zawarte w niniejszej Polityce służyły jako punkt odniesienia dla jej dostawców, wykonawców, współpracowników, klientów, zainteresowanych społeczności i innych interesariuszy.

Zasady

Polityka Antykorupcyjna ACCIONA opiera się na następujących zasadach:

- **Zero tolerancji dla korupcji** – ACCIONA kategorycznie odrzuca wszelkie formy korupcji, zarówno aktywne, jak i bierne, w sferze publicznej i prywatnej oraz działa zgodnie z przepisami wewnętrznymi Organizacji i przepisami prawa obowiązującymi w krajach, w których prowadzi działalność.

POLITYKA ANTYKORUPCYJNA

- **Kultura uczciwości** – Dyrektorzy i specjaliści Organizacji niezależnie od ich stanowiska, a także osoby trzecie, które prowadzą interesy z ACCIONA, muszą postępować zgodnie z zasadami etycznymi określonymi w Kodeksie Postępowania oraz przestrzegać obowiązujących przepisów antykorupcyjnych; w związku z tym surowo zabronione są następujące czynności:

- Oferowanie, wręczenie, pozyskiwanie lub przyjmowanie łapówek w kontaktach z urzędnikami państwowymi lub osobami prywatnymi.
- Oferowanie, wręczenie, pozyskiwanie lub przyjmowanie podarunków² lub gościnności³, które w kontaktach z urzędnikami państwowymi lub jakąkolwiek osobą trzecią mogą wpływać na bezstronność którejkolwiek ze stron lub na decyzje biznesowe, lub prowadzić do nieprawidłowego wykonywania obowiązków służbowych.
- Oferowanie, wręczenie, pozyskiwanie lub przyjmowanie podarunków w gotówce lub podobnych.
- Oferowanie, przekazywanie, żądanie lub przyjmowanie opłat gratyfikacyjnych w celu rozpoczęcia lub przyspieszenia procesów lub procedur administracyjnych.
- Wnoszenie wpłat na cele polityczne w imieniu ACCIONA na warunkach, które nie są wyraźnie dozwolone przez ustawodawstwo kraju, w którym działa firma, oraz przez przepisy wewnętrzne Organizacji.
- Uzyskanie preferencyjnego traktowania poprzez wykorzystanie sponsoringu lub darowizny jako środka do uzyskania takiego traktowania.
- Nawiązywanie relacji biznesowych z osobami trzecimi bez przeprowadzania minimalnej analizy due diligence wymaganej do poznania tych osób trzecich.

- **Zapobieganie konfliktom interesów i zarządzanie nimi** – Konflikt interesów powstaje, gdy osobiste, rodzinne, zawodowe lub finansowe interesy członków lub współpracowników ACCIONA są sprzeczne z wartościami i celami Organizacji oraz mogą negatywnie wpływać na bezstronność w podejmowaniu decyzji lub na uczciwość działań.

ACCIONA ceni lojalność swoich pracowników i szanuje ich udział w działaniach poza Organizacją, ale pod warunkiem, że są one prowadzone w sposób zgodny z prawem i nie kolidują z ich obowiązkami jako pracowników ACCIONA. W przypadku stwierdzenia faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów dyrektorzy i specjaliści Organizacji winni aktywnie zgłosić go właściwemu organowi w celu oceny oraz – w razie potrzeby – podjęcia odpowiednich działań.

Następujące działania są surowo zabronione:

- Wykorzystywanie relacji biznesowych i kontaktów uzyskanych w ramach relacji służbowych z ACCIONA dla własnej korzyści lub korzyści osoby trzeciej; oraz
- Wykorzystywanie informacji wewnętrznych związanych z działalnością Organizacji do celów innych niż dozwolone pod względem prawnym lub operacyjnym.

- **Zaangażowanie etyczne w relacjach ze stronami trzecimi** – ACCIONA utrzymuje relacje z klientami, partnerami biznesowymi, dostawcami, administracjami publicznymi i innymi osobami trzecimi w oparciu o etykę zawodową zgodnie z zasadami zawartymi w niniejszej Polityce oraz w przepisach wewnętrznych, które ją wdrażają.

W związku z tym ACCIONA stosuje procedury należytej staranności w zakresie znajomości, oceny i zarządzania ryzykiem, które może wynikać z relacji z osobami trzecimi, a także promuje stosowanie i właściwe rozpowszechnianie niniejszej Polityki i jej zasad etycznych wśród dostawców, wykonawców i współpracowników Organizacji.

- **Transparentność i odpowiedzialność** – Działania i operacje ACCIONA prowadzone są zgodnie z surowymi zasadami transparentności, uczciwości informacji finansowych i niefinansowych oraz kontroli nad raportowaniem.

² Przedmiot materialny, usługa lub korzyść przekazana lub przyjęta bez bezpośredniej zapłaty z wdzięczności, uznania lub ze względu na uprzejmość, w uroczystym celu lub jako inna forma podziękowania.

³ Praktyki uprzejmości uznawane za powszechne i akceptowalne w sektorach, w których działa ACCIONA.

POLITYKA ANTYKORUPCYJNA

Wszystkie płatności, wydatki, transakcje i zbycia aktywów dokonywane przez ACCIONA są odpowiednio rejestrowane i rozliczane zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz stanowią prawdziwy i rzetelny obraz działalności spółek Grupy. Wprowadzające w błąd przedstawienie informacji finansowych Organizacji, jak również wszelkie inne działania mające na celu ukrywanie niewłaściwych płatności, łapówek lub innych nieuczciwych praktyk naruszających niniejszą Politykę i przepisy wewnętrzne, które ją wdrażają, jest surowo zabronione.

- **Kontrola wewnętrzna i nadzór** – ACCIONA posiada dedykowany Zarząd Audytu Wewnętrznego, którego główną funkcją jest zapewnienie Komitetowi ds. Audytu i Zrównoważonego Rozwoju oraz Zarządowi obecności, skuteczności i efektywności odpowiednich systemów kontroli wewnętrznej dla głównych procesów operacyjnych i wspierających, a tym samym wspomaganie realizacji celów Organizacji.

Wdrożenie w Organizacji

Zgodnie ze swoim zobowiązaniem do należytej staranności, ACCIONA posiada model zapobiegania przestępczości i przeciwdziałania korupcji, który ma na celu wspieranie kultury etyki i zgodności, ustanawiając w ten sposób zasady postępowania, a także mechanizmy wykrywania, zapobiegania oraz – w stosownych przypadkach – ograniczania potencjalnych ryzyk, w tym związanych z korupcją.

Podstawowe elementy tego modelu są określone w Ogólnej Polityce Zgodności, dokumencie dostępnym w Księdze Zasad ACCIONA.

Reakcja na naruszenia

Wszelkie naruszenia niniejszej polityki mogą być zgłaszane za pośrednictwem Kanału Etycznego ACCIONA. Otrzymane informacje dotyczące potencjalnych naruszeń zostaną poddane rzetelnej analizie, a w przypadku ich potwierdzenia zostaną wdrożone odpowiednie środki naprawcze i dyscyplinarne, bez uszczerbku dla odpowiedzialności prawnej przewidzianej przez system prawny kraju, w którym doszło do naruszenia.

ACCIONA będzie współpracować z urzędami i organami publicznymi przy badaniu ewentualnych nieprawidłowych zachowań w przypadku, gdy może to wpływać na działalność lub specjalistów Organizacji.

Przegląd i zatwierdzanie Polityki

Organem odpowiedzialnym za zatwierdzanie ogólnych strategii i polityk Organizacji jest Zarząd ACCIONA, S.A. W ramach tych obowiązków zatwierdza on aktualizację⁴ Polityki Antykorupcyjnej w dniu 13 listopada 2025 r. na wniosek Komitetu ds. Audytu i Zrównoważonego Rozwoju. Niniejsza Polityka wchodzi w życie następnego dnia po jej zatwierdzeniu.

Polityka Antykorupcyjna stanowi część „Księgi Zasad” ACCIONA, która jest dostępna na stronie internetowej firmy oraz w intranecie Organizacji. Jest ona dostępna w głównych językach krajów, w których działa ACCIONA, aby ułatwić zapoznanie się z nią głównym interesariuszom.

⁴ Pierwotna wersja niniejszej Polityki została zatwierdzona przez Zarząd ACCIONA, S.A. w dniu 19 kwietnia 2018 r.

POLITYKA ANTYMONOPOŁOWA

Cel

Polityka Antymonopolowa ACCIONA, zgodnie z Kodeksem Postępowania, ustanawia zasady postępowania, którymi ACCIONA, S.A. i jej grupa spółek (dalej „ACCIONA” lub „Organizacja”) muszą kierować się przy konkutowania na rynku i interakcji z osobami trzecimi. Zobowiązanie to jest częścią kultury etyki i zgodności ACCIONA oraz odzwierciedla chęć Organizacji, aby działać uczciwie, rzetelnie i zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami dotyczącymi wolnej konkurencji w krajach, w których prowadzi działalność.

Zakres

Niniejsza polityka jest dostępna publicznie i ma zastosowanie do wszystkich spółek ACCIONA, w których posiada ona pakiet większościowy, nad którymi sprawuje kontrolę lub odpowiedzialność zarządczą, niezależnie od położenia geograficznego tych spółek, oraz obowiązuje wszystkich dyrektorów i specjalistów Organizacji niezależnie od ich stanowiska.

Polityki korporacyjne ACCIONA powinny być stosowane we wszystkich podmiotach Grupy. Nie będą one jednak miały zastosowania w podmiotach, jurysdykcjach i/lub sytuacjach, w których polityki lub którekolwiek z ich postanowień są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

W podmiotach, w których ACCIONA posiada udziały kapitałowe, lecz nie sprawuje odpowiedzialności zarządczej, przedstawiciele Organizacji w organach nadzorczych i zarządczych tych spółek będą promować stosowanie zasad określonych w niniejszej Polityce.

ACCIONA zachęca, aby zasady zawarte w niniejszej Polityce służyły jako punkt odniesienia dla jej dostawców, wykonawców, współpracowników, klientów, zainteresowanych społeczności i innych interesariuszy.

Zasady

Polityka Antymonopolowa ACCIONA opiera się na następujących zasadach:

- **Zero tolerancji dla niewłaściwych zachowań** – ACCIONA wyraźnie odrzuca wszelkie zachowania, które mają na celu uzyskanie przewagi nad konkurentami w sposób nieuczciwy lub nielegalny, zawsze regulując swoją działalność zgodnie z zasadami etyki i uczciwości.
- **Dostosowanie do kontekstu lokalnego** – Działalność ACCIONA jest dostosowana do środowiska prawnego i konkurencyjnego każdego rynku, w którym działa. ACCIONA podejmuje zatem niezbędne środki mające zapewnić zgodność z przepisami i zasadami konkurencji, które mają zastosowanie w poszczególnych jurysdykcjach.
- **Konkurencja oparta na zasługach** – ACCIONA konkuruje na rynku w sposób uczciwy, kierując się zasadami zrównoważonego rozwoju, innowacji i ciągłego doskonalenia. Organizacja promuje konkurencję opartą na doskonałości zawodowej, szacunku dla konkurentów i zdecydowanym zaangażowaniu w oferowanie klientom efektywnych i odpowiedzialnych rozwiązań o wysokiej wartości dodanej.
- **Uczciwa konkurencja** – ACCIONA odrzuca wszelkie praktyki nieuczciwej konkurencji, takie jak sprzedaż ze stratą, przekierowywanie klientów, rozpowszechnianie fałszywych informacji o konkurencie, oszustwo lub imitacja. Sprzeciwia się również wszelkim zachowaniom, które polegają na wykorzystywaniu pozycji rynkowej, by w nieuczciwy sposób szkodzić konkurentom lub klientom.
- **Odrzucanie zмовy** – ACCIONA odrzuca wszelkie porozumienia między przedsiębiorstwami, decyzje stowarzyszeń przedsiębiorców oraz uzgodnione praktyki, które mają na celu lub skutkują zapobieganiem, ograniczeniem lub zakłóceniem wolnej konkurencji na rynku. W szczególności ACCIONA nie pochwala działań mających na celu ustalanie cen, ograniczanie produkcji, podział rynku, wymianę wrażliwych informacji handlowych, fałszowanie ofert lub jakiegokolwiek próby ustalenia warunków zatrudnienia – w tym wynagrodzeń – między przedsiębiorstwami w celu ograniczenia konkurencji na rynku pracy.

POLITYKA ANTYMONOPOLOWA

Wdrożenie w Organizacji

Zgodnie ze swoim zobowiązaniem do należytej staranności ACCIONA posiada model zapobiegania przestępczości i przeciwdziałania korupcji, który ma na celu wspieranie kultury etyki i zgodności, ustanawiając w ten sposób zasady postępowania, a także mechanizmy wykrywania, zapobiegania oraz – w stosownych przypadkach – ograniczania potencjalnych ryzyk związanych z konkurencją.

Podstawowe elementy tego modelu są określone w Ogólnej Polityce Zgodności, dokumencie dostępnym w Księdze Zasad ACCIONA.

Reakcja na naruszenia

Wszelkie naruszenia niniejszej polityki mogą być zgłaszane za pośrednictwem Kanału Etycznego ACCIONA. Otrzymane informacje dotyczące potencjalnych naruszeń zostaną poddane rzetelnej analizie, a w przypadku ich potwierdzenia zostaną wdrożone odpowiednie środki naprawcze i dyscyplinarne, bez uszczerbku dla odpowiedzialności prawnej przewidzianej przez system prawny kraju, w którym doszło do naruszenia.

ACCIONA będzie współpracować z urzędami i organami publicznymi przy badaniu ewentualnych nieprawidłowych zachowań w przypadku, gdy może to wpływać na działalność lub specjalistów Organizacji.

Przegląd i zatwierdzanie Polityki

Organem odpowiedzialnym za zatwierdzanie ogólnych strategii i polityk Organizacji jest Zarząd ACCIONA, S.A. W ramach tych obowiązków zatwierdza on aktualizację⁵ niniejszej Polityki Antymonopolowej w dniu 13 listopada 2025 r. na wniosek Komitetu ds. Audytu i Zrównoważonego Rozwoju. Niniejsza Polityka wchodzi w życie następnego dnia po jej zatwierdzeniu.

Polityka Antymonopolowa stanowi część „Księgi Zasad” ACCIONA, która jest dostępna na stronie internetowej firmy oraz w intranecie Organizacji. Jest ona dostępna w głównych językach krajów, w których działa ACCIONA, aby ułatwić zapoznanie się z nią głównym interesariuszom.

⁵ Pierwotna wersja niniejszej Polityki została zatwierdzona przez Zarząd ACCIONA, S.A. w dniu 19 kwietnia 2018 r.

POLITYKA KANAŁU ETYCZNEGO

Cel

Celem Polityki Kanału Etycznego, zgodnie z postanowieniami Kodeksu Postępowania, jest ustanowienie podstawowych zasad zarządzania komunikacją w ramach Kanału Etycznego ACCIONA, S.A. i jej grupy spółek (dalej „ACCIONA” lub „Organizacja”). Niniejsza Polityka obejmuje również procedurę zarządzania zgłoszeniami otrzymywanymi za pośrednictwem Kanału Etycznego.

ACCIONA oddaje Kanał Etyczny do dyspozycji każdego, kto chce zgłosić Komitetowi ds. Kodeksu Postępowania wszelkie możliwe i/lub potencjalne nieprawidłowości, naruszenia lub zachowania występujące w ramach działalności Organizacji, które nie są zgodne z obowiązującymi ramami prawnymi, Kodeksem Postępowania i/lub wartościami etycznymi Grupy, zgodnie z obowiązującymi przepisami w jurysdykcjach, w których działa Organizacja.

Szczegóły i specyfika wynikające ze wszystkich lokalnych przepisów są określone w załączniku do niniejszej Polityki.

Zakres

Niniejsza Polityka jest dostępna publicznie i ma zastosowanie do wszystkich spółek ACCIONA, w których posiada ona pakiet większościowy i nad którymi sprawuje kontrolę lub odpowiedzialność zarządczą, niezależnie od położenia geograficznego tych spółek, oraz obowiązuje wszystkich dyrektorów i specjalistów Organizacji niezależnie od ich stanowiska.

Polityki korporacyjne ACCIONA powinny być stosowane we wszystkich podmiotach Grupy. Nie będą one jednak miały zastosowania w podmiotach, jurysdykcjach i/lub sytuacjach, w których polityki lub którekolwiek z ich postanowień są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

Podmioty Grupy, które ze względu na swoją specyfikę prawną, regulacyjną lub biznesową mogą wymagać własnego kanału etycznego⁶, muszą ją określić, zapewniając jednocześnie przestrzeganie podstawowych zasad zawartych w niniejszej Polityce.

W podmiotach, w których ACCIONA posiada udziały kapitałowe, lecz nie sprawuje odpowiedzialności zarządczej, przedstawiciele Organizacji w organach nadzorczych i zarządczych tych spółek będą promować stosowanie zasad określonych w niniejszej Polityce.

ACCIONA zachęca, aby zasady zawarte w niniejszej Polityce służyły jako punkt odniesienia dla jej dostawców, wykonawców, współpracowników, klientów, zainteresowanych społeczności i innych interesariuszy.

Zasady

Polityka Kanału Etycznego ACCIONA opiera się na następujących zasadach:

- **Dostępność** – Kanał Etyczny powinien być dostępny dla każdej osoby, która chce zgłosić możliwą i/lub potencjalną nieprawidłowość lub niezgodność według postanowień niniejszej Polityki. Jest on dostępny w kilku językach, aby był zrozumiały dla wszystkich użytkowników, niezależnie od ich lokalizacji, umożliwiając tym samym szybką, przejrzystą i bezpieczną komunikację.

⁶ Podgrupa podmiotów, na czele której stoi Corporación ACCIONA Energías Renovables, S.A. (wraz ze spółkami zależnymi nazywana „ACCIONA Energía”), posiada w tym celu określone zasady i procedury.

POLITYKA KANAŁU ETYCZNEGO

- **Brak działań odwetowych** – Każdy sygnalista, który w dobrej wierze zgłasza możliwe i/lub potencjalne nieprawidłowości, nie może zostać ukarany ani doświadczać negatywnych konsekwencji lub działań odwetowych z powodu zgłoszenia.

Ta gwarancja braku działań odwetowych obejmuje osoby związane z sygnalistą, czyli: (i) osoby fizyczne, które w ramach organizacji, gdzie działa sygnalista, mogą pomagać sygnaliście w procesie; (ii) osoby fizyczne, które są związane z sygnalistą i które mogą doświadczać działań odwetowych, na przykład współpracownicy lub krewni sygnalisty; oraz (iii) osoby prawne, dla których pracuje sygnalista lub z którymi utrzymuje on jakiegokolwiek inne stosunki w kontekście zatrudnienia lub w których posiada znaczący udział. Analogiczny zakaz odwetu obejmuje świadków, którzy współpracują przy badaniu zgłoszonych okoliczności.

Następujące osoby są wyraźnie wyłączone z polityki ochrony sygnalistów, gdy zgłaszają lub ujawniają one:

- Informacje zawarte w zawiadomieniach, które zostały wcześniej uznane za niedopuszczalne w sądzie.
 - Informacje dotyczące skarg na problemy o charakterze interpersonalnym, które nie wiążą się z naruszeniem i/lub mają charakter ściśle osobisty i prywatny między zaangażowanymi osobami.
 - Informacje, które są ogólnodostępne lub stanowią pogłoski.
 - Informacje, które nie są wystarczająco uzasadnione (np. informacje ogólne lub niekonkretne).
- **Działanie w dobrej wierze** – Zgłoszenia muszą być składane w sposób odpowiedzialny i uczciwy oraz muszą być dobrze uzasadnione. Surowo zabronione jest zgłaszanie informacji fałszywych lub mających na celu manipulowanie prawdą, jak również uzyskanych w sposób niezgodny z prawem.

- **Poufność** – Zasadniczo zagwarantowana jest ścisła poufność otrzymanych zgłoszeń i prowadzonego postępowania wyjaśniającego, tak aby dostęp do ich treści miały tylko osoby, które są pośrednio lub bezpośrednio zaangażowane w proces analizy, ewentualne postępowanie wyjaśniające lub rozwiązywanie problemu.

Szczególnej ochronie podlega poufność tożsamości sygnalisty. Organ odpowiedzialny za zarządzanie zgłoszeniami oraz wszystkie osoby zaangażowane w proces – jako sygnaliści, wewnętrzny lub zewnętrzny śledczy, świadek, współpracownik lub występujące w jakiegokolwiek innej roli związanej z analizą, postępowaniem wyjaśniającym lub wdrażaniem wyników – są zobowiązane do zachowania tożsamości sygnalisty i wszelkich informacji uzyskanych w ramach zgłoszenia w ścisłej poufności.

Jeżeli jakiegokolwiek zgłoszenie zostanie złożone za pośrednictwem kanału innego niż Kanał Etyczny lub skierowane do pracowników ACCIONA, którzy nie są upoważnieni do jego rozpatrzenia, osoba otrzymująca te informacje będzie również podlegać wspomnianemu obowiązkowi zachowania poufności i winna ona niezwłocznie przekazać zgłoszenie za pośrednictwem Kanału Etycznego.

W celu ochrony tożsamości sygnalisty i uniknięcia ewentualnych działań odwetowych podmioty objęte postępowaniem wyjaśniającym (zwane również „osobami, których dotyczy zgłoszenie”) nie będą miały dostępu do zgłoszenia ani do danych, które umożliwiłyby identyfikację sygnalisty.

Niezależnie od powyższego, tożsamość sygnalisty może zostać ujawniona organom prawnym, prokuratorowi lub właściwemu organowi administracyjnemu podczas postępowania karnego, dyscyplinarnego lub nakładającego sankcje. W takim przypadku sygnalista zostanie wcześniej poinformowany, chyba że informacje te mogłyby zaszkodzić postępowaniu wyjaśniającemu lub postępowaniu administracyjnemu lub sądowemu.

- **Obowiązek zgłaszania i współpracy** – Wszystkie osoby podlegające Kodeksowi Postępowania są zobowiązane do niezwłocznego informowania o wszelkich możliwych i/lub potencjalnych nieprawidłowościach, naruszeniach lub zachowaniach występujących w ramach działalności Organizacji, które nie są zgodne z obowiązującymi ramami prawnymi, Kodeksem Postępowania i/lub wartościami etycznymi Grupy, zgodnie z obowiązującymi przepisami (dotyczy to również działalności prowadzonej w ramach tymczasowego wspólnego przedsięwzięcia („UTE”) lub jakiegokolwiek innej formy działalności, w której podmioty ACCIONA posiadają udziały kapitałowe). Bez uszczerbku dla powyższego Załącznik określa bardziej szczegółowo kwestie, które podlegają zgłoszeniu według jurysdykcji.

POLITYKA KANAŁU ETYCZNEGO

Wszystkie osoby podlegające Kodeksowi Postępowania, których nie dotyczy zgłoszenie, są zobowiązane do współpracy w postępowaniu wyjaśniającym w tym zakresie.

- **Należyta staranność w zarządzaniu** – Wszystkie zgłoszenia są zarządzane przez Komitet ds. Kodeksu Postępowania w sposób rygorystyczny, z poszanowaniem terminów ustalonych przez obowiązujące przepisy wewnętrzne i zewnętrzne oraz zgodnie z zasadami określonymi w niniejszej Polityce.
- **Bezstronność i obiektywizm** – Komitet ds. Kodeksu Postępowania zadba, by w zarządzaniu zgłoszeniami nie występował faktyczny lub potencjalny konflikt interesów.
- **Poszanowanie praw wszystkich zaangażowanych stron** – Komitet ds. Kodeksu Postępowania zapewni poszanowanie podstawowych praw wszystkich zaangażowanych osób.
- **Poszanowanie anonimowości** – Dopuszcza się składanie anonimowych zgłoszeń. Wszelkie działania lub zaniechania, których celem jest odkrycie lub ujawnienie tożsamości sygnalisty, gdy zdecydował się on pozostać anonimowy, są wyraźnie zabronione.

ACCIONA zaleca, aby sygnaliści podawali swoją tożsamość, ponieważ ogólnie ułatwia to rozpatrywanie zgłoszenia. Niemniej jednak, jeżeli anonimowość utrudnia właściwe przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego lub przestrzeganie procedury oraz związanych z nią gwarancji, sygnalista zostanie o tym poinformowany i będzie mógł zdecydować, czy ujawnić swoją tożsamość, czy też zachować ją w poufności. Jeżeli sygnalista wybierze anonimowość i nie będzie możliwe uzyskanie informacji, które pozwoliłyby na kontynuowanie postępowania wyjaśniającego, zgłoszenie może zostać zamknięte.

- **Odpowiedzialność i system dyscyplinarny** – Nieprzestrzeganie postanowień niniejszej Polityki może skutkować zastosowaniem odpowiednich środków dyscyplinarnych, bez uszczerbku dla jakiegokolwiek odpowiedzialności prawnej, która mogłaby powstać zgodnie z prawem kraju, w którym naruszenie zostało popełnione.

Wdrożenie w Organizacji

Organ odpowiedzialny za zarządzanie Kanałem Etycznym

Organem odpowiedzialnym za zarządzanie wewnętrznym systemem zgłoszeń, czyli kanałem etycznym, jest Komitet ds. Kodeksu Postępowania ACCIONA.

W skład Komitetu wchodzi kadra kierownicza wyższego szczebla, która zajmuje się w szczególności nie tylko kwestiami organizacyjnymi, ale także etycznymi i dotyczącymi zgodności. Osoba pełniąca funkcję Przewodniczącego Komitetu została upoważniona do zarządzania wewnętrznym systemem zgłoszeń na warunkach określonych w obowiązujących przepisach, a tym samym do wykonywania obowiązków na tym stanowisku z zachowaniem niezależności i dostępem do wystarczających zasobów.

Komitet okresowo składa sprawozdania Komitetowi ds. Audytu i Zrównoważonego Rozwoju na temat funkcjonowania Kanału Etycznego, w tym na temat liczby, pochodzenia i rodzaju otrzymanych zgłoszeń, wyników postępowań wyjaśniających i proponowanych działań.

Komitet posiada regulamin wewnętrzny regulujący jego funkcjonowanie.

Procedura zarządzania zgłoszeniami

- **Sposoby przesyłania zgłoszeń za pośrednictwem Kanału Etycznego**

Zgłoszenia można przysyłać za pośrednictwem Kanału Etycznego w następujący sposób:

POLITYKA KANAŁU ETYCZNEGO

○ W formie pisemnej:

- Korzystając z formularza Kanału Etycznego opublikowanego na stronie internetowej oraz w intranecie: <http://canaletico.acciona.com>.
- Poczta skierowaną do Komitetu, na adres: Avenida de la Gran Vía de Hortaleza, 3, 28033 Madrid (Spain).

○ Ustnie:

- Za pomocą wiadomości głosowej, poprzez dołączanie pliku do formularza w ramach Kanału Etycznego. W takim przypadku sygnalista zgadza się na zarejestrowanie i/lub transkrypcję zgłoszenia ustnego.
- W ramach osobistego spotkania, wideokonferencji lub telefonicznie z przedstawicielem Komitetu, na życzenie sygnalisty. Spotkanie to, niezależnie od formy (osobiście, online lub telefonicznie), musi odbyć się w terminie maksymalnie siedmiu (7) dni od daty złożenia zgłoszenia. W stosownych przypadkach sygnalista zostanie poinformowany, że zgłoszenie zostanie zarejestrowane i że jego dane osobowe będą przetwarzane zgodnie z przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. oraz zgodnie z obowiązującymi przepisami lokalnymi. O przeprowadzenie tego spotkania muszą zostać poinformowani wszyscy pozostali członkowie Komitetu, chyba że w przypadku któregoś z nich występuje konflikt interesów. O ile nie zagraża to prawidłowej realizacji celu postępowania wyjaśniającego, treść zgłoszenia zostanie przekazana do Kanału Etycznego w celu jego właściwej rejestracji.

Wszystkie zgłoszenia przekazywane ustnie muszą być udokumentowane (i) poprzez nagranie rozmowy w bezpiecznym, trwałym i dostępnym formacie lub ewentualnie (ii) poprzez dokładne opisanie całej rozmowy nagranej wcześniej. Bez uszczerbku dla praw przysługujących sygnaliście, ma on prawo sprawdzić, poprawić i zaakceptować zapis rozmowy podpisując go, zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.

Zgłoszenia mogą być przekazywane w języku urzędowym regionów, w których działa ACCIONA.

Sygnalista może w swoim zgłoszeniu wskazać miejsce zamieszkania, adres e-mail lub inne bezpieczne środki do otrzymywania powiadomień. W ciągu maksymalnie siedmiu (7) dni kalendarzowych od przekazania zgłoszenia, sygnalista otrzyma potwierdzenie odbioru za pośrednictwem wskazanych przez niego środków.

Komitet może skontaktować się z sygnalistą i poprosić o dodatkowe informacje.

■ Dopuszczenie do rozpatrzenia

Komitet, tak szybko jak to możliwe, zbada i oceni treść otrzymanych zgłoszeń, w konsekwencji podejmując decyzję w następującym zakresie:

- Wstępna kwalifikacja. Zostanie określony charakter zgłoszenia; w tym celu możliwe jest skorzystanie z pomocy zewnętrznych specjalistów działających jako osoby przeprowadzające wstępne czynności wyjaśniające.
- Dopuszczenie do rozpatrzenia. Zostanie podjęta decyzja, czy zasadne jest założenie sprawy i wszczęcie postępowania wyjaśniającego.
- Jeżeli treść zgłoszenia nie wchodzi w zakres stosowania Kanału Etycznego, zostanie ono zamknięte oraz, w stosownych przypadkach, przekazane do odpowiednich kanałów. W miarę możliwości sygnalista zostanie odpowiednio poinformowany. Powody zamknięcia zgłoszenia mogą być również następujące:
 - Późne zgłoszenie.
 - Jeżeli okoliczności dotyczące sygnalisty lub osób objętych zgłoszeniem, a także treść zgłoszenia wskazują na instrumentalne lub niewłaściwe wykorzystanie kanału.
 - Przekazywanie nieprawdopodobnych, nieistotnych lub ogólnych i niekonkretnych okoliczności.
 - Jeżeli zgłoszenie odnosi się do okoliczności będących przedmiotem wcześniejszego powiadomienia ze strony tego samego sygnalisty i nie zawiera żadnych nowych lub istotnych informacji uzasadniających rozpatrzenie.

POLITYKA KANAŁU ETYCZNEGO

■ Postępowanie wyjaśniające

Jeżeli zgłoszenie zostanie przyjęte do rozpatrzenia, zostanie wyznaczona osoba prowadząca postępowanie wyjaśniające, z zachowaniem zasady unikania potencjalnych konfliktów interesów.

Osoba przeprowadzająca czynności wyjaśniające podejmie wszelkie niezbędne czynności dochodzeniowe w celu ustalenia stanu faktycznego. Środki te mogą obejmować:

- Prowadzenie rozmów z sygnalistą, osobą, której dotyczy zgłoszenie i/lub innymi potencjalnie zaangażowanymi osobami;
- Zwracanie się z prośbą i gromadzenie wszelkich informacji lub dokumentacji uznawanych za niezbędne, zarówno od osób związanych z ACCIONA, jak i od osób trzecich;
- Wnioskowanie, zgodnie z kryteriami proporcjonalności, o wsparcie ekspertów zewnętrznych w prowadzeniu postępowania wyjaśniającego, którzy będą działać pod nadzorem i koordynacją Komitetu każdorazowo zgodnie z zasadami poufności;
- Dostęp, w stosownych przypadkach, do systemów i urządzeń komputerowych udostępnianych przez ACCIONA swoim pracownikom (np. komputery stacjonarne i laptopy, urządzenia pamięci masowej, telefony komórkowe itp.), w tym wiadomości e-mail wysyłanych lub otrzymywanych za pośrednictwem firmowej poczty elektronicznej, o ile taki dostęp jest absolutnie niezbędny do zbadania zgłoszonych okoliczności; jest on realizowany zgodnie z zasadami stosowności, konieczności i proporcjonalności; oraz zawsze zgodnie z wymogami ustanowionymi w obowiązujących przepisach dotyczących ochrony danych osobowych i podstawowych praw; oraz
- Wszelkie inne środki, które osoba prowadząca postępowanie wyjaśniające uzna za właściwe dla odpowiedniego zbadania okoliczności, pod warunkiem że są one proporcjonalne i zgodne z obowiązującymi przepisami.

Jeżeli okoliczności będące przedmiotem postępowania wyjaśniającego są już badane przez właściwy organ, osoba prowadząca postępowanie wyjaśniające powinna uwzględnić ten fakt przy ocenie zasadności podejmowania czynności wyjaśniających przewidzianych w niniejszej sekcji.

■ Prawa i obowiązki osób biorących udział w postępowaniu wyjaśniającym

○ Prawa i obowiązki sygnalisty:

- O ile jest to możliwe i nie narusza poufności postępowania sygnalista ma prawo zostać poinformowany o tym, czy w wyniku jego zgłoszenia zostało wszczęte postępowanie wyjaśniające.
- Sygnalista ma prawo do zachowania poufności w odniesieniu do tożsamości osoby trzeciej wymienionej w zgłoszeniu, a także w odniesieniu do przekazywanych informacji.
- Sygnalista ma prawo do ochrony przed odwetem, o ile informacje zostały przekazane w dobrej wierze.
- Sygnalista ma prawo do odpowiednich środków wsparcia i doradztwa.
- Sygnalista ma prawo znać status postępowania wyjaśniającego oraz – w miarę możliwości – jego wynik.
- Sygnalista winien działać w dobrej wierze i mieć uzasadnione podstawy, aby sądzić, że przekazywane informacje są prawdziwe w chwili ich zgłaszania.
- Sygnalista winien współpracować w prowadzeniu postępowania wyjaśniającego.
- Sygnalista winien rzetelnie zapoznawać się i odpowiadać na powiadomienia otrzymywane za pośrednictwem Kanału Etycznego.
- Sygnalista winien zachować poufność co do istnienia postępowania wyjaśniającego i jego treści.
- Sygnalista winien powstrzymać się od niszczenia lub usuwania wszelkich informacji i/lub dokumentacji, które mogłyby mieć wpływ na przedmiot postępowania wyjaśniającego.

POLITYKA KANAŁU ETYCZNEGO

○ Prawa i obowiązki osób, których dotyczy zgłoszenie:

- Mają one prawo do bycia wysłuchanym przez osobę prowadzącą postępowanie wyjaśniające, a także do uzyskania związanych informacji o okolicznościach będących przedmiotem postępowania wyjaśniającego, bez ujawniania informacji, które mogłyby zidentyfikować sygnalistę.
- Przysługuje im domniemanie niewinności oraz prawo do ochrony dobrego imienia, a ich tożsamość oraz sam fakt prowadzenia postępowania będą chronione przed osobami niezaangażowanymi w sprawę, w celu zapewnienia poufności postępowania.
- Mają one prawo do obrony i mogą na własny koszt skorzystać z usług prawnika, jeśli takie jest ich życzenie.
- Mają one miały prawo do przedstawienia pisemnych argumentów w trakcie postępowania wyjaśniającego.
- Mają one prawo do uzyskiwania informacji o wynikach postępowania wyjaśniającego w każdym przypadku, gdy prowadzi to do podjęcia środków, które ich dotyczą.
- Mają one obowiązek stawić się przed osobą prowadzącą postępowanie wyjaśniające w każdym przypadku, gdy jest to wymagane, przy czym jeśli tego nie zrobią, zrzekają się prawa do przedstawienia argumentów w trakcie postępowania wyjaśniającego.
- Mają one obowiązek zachowania poufności co do istnienia i treści postępowania wyjaśniającego, z wyjątkiem zakresu niezbędnego do realizacji przysługującego im prawa do obrony.
- Są one zobowiązane powstrzymać się od wszelkich działań mających na celu identyfikację osoby zgłaszającej, jak również od wszelkich działań odwetowych lub szkodliwych.
- Są one zobowiązane powstrzymać się od niszczenia lub usuwania wszelkich informacji i/lub dokumentacji, które mogłyby mieć wpływ na przedmiot postępowania wyjaśniającego.

○ Prawa i obowiązki innych osób współpracujących w postępowaniu wyjaśniającym:

Wszystkie osoby podlegające Kodeksowi Postępowania ACCIONA mają obowiązek współpracować w postępowaniu wyjaśniającym dotyczącym zgłoszenia. W szczególności, w stosownych przypadkach zgodnie z obowiązującym prawem, osoby te mają następujące prawa i obowiązki:

- Są one uprawnione do otrzymywania związanych informacji kontekstowych na temat postępowania wyjaśniającego, w takim zakresie, w jakim jest to właściwe.
- Są one zobowiązane stawić się przed osobą prowadzącą postępowanie wyjaśniające, jeżeli zostaną wezwane, oraz z należytą starannością i w dobrej wierze udzielać odpowiedzi na wszelkie prośby o informacje lub dokumenty ze strony prowadzącego postępowanie.
- Mają one obowiązek zachowania poufności co do istnienia postępowania wyjaśniającego, osób, których ono dotyczy oraz okoliczności, do których się odnosi.
- Są one zobowiązane powstrzymać się od niszczenia lub usuwania wszelkich informacji i/lub dokumentacji, które mogłyby mieć wpływ na przedmiot postępowania wyjaśniającego.
- Są one zobowiązane zgłaszać się do właściwych organów w każdym przypadku, gdy jest to wymagane w ramach postępowań sądowych lub administracyjnych wynikających z prowadzonego postępowania wyjaśniającego.

■ **Zakończenie postępowania wyjaśniającego**

Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego zgłoszone okoliczności osoba prowadząca to postępowanie przedłoży Komitetowi sprawozdanie z postępowania wskazujące podjęte działania i wyciągnięte wnioski.

Komitet przeanalizuje to sprawozdanie oraz, w stosownych przypadkach i po anonimizacji odpowiednich danych osobowych, przekaze je do obszaru, który posiada właściwość w tej sprawie. Obszar ten oceni otrzymane informacje i na ich podstawie przyjmie środki, które uzna za stosowne, a następnie powiadomi o tym Komitet.

Zarówno sygnalista, jak i osoba, której dotyczy zgłoszenie, zostaną poinformowani w stosownych przypadkach o wyniku postępowania wyjaśniającego.

■ **Przebieg postępowania wyjaśniającego**

Co do zasady, postępowanie wyjaśniające trwa dwa (2) miesiące, z wyjątkiem wyjątkowo złożonych przypadków, kiedy to może ono zostać przedłużone maksymalnie o dodatkowe cztery (4) miesiące. Terminy te zostaną dostosowane zgodnie z obowiązującymi przepisami lokalnymi.

POLITYKA KANAŁU ETYCZNEGO

Przetwarzanie danych osobowych w zgłoszeniach otrzymanych za pośrednictwem Kanału Etycznego

■ Administrator danych i inspektor ochrony danych

ACCIONA, S.A., posiadająca CIF (numer identyfikacji podatkowej) A08001851, z siedzibą pod adresem Avenida de la Gran Vía de Hortaleza, 3, 28033 Madryt (Hiszpania), (kontakt z inspektorem ochrony danych: protecciondedatos@acciona.com) oraz poszczególne podmioty ACCIONA, w odniesieniu do których zgłaszane są okoliczności i z którymi osoby, których dane dotyczą, mają bezpośredni związek, będą uważane za administratorów danych osobowych wynikających z korzystania z wewnętrznego systemu zgłoszeń (Kanał Etyczny) oraz z przetwarzania postępowań wyjaśniających zgodnie z niniejszą Polityką, oraz zgodnie z przepisami regulacji o ochronie danych osobowych. Z listą podmiotów ACCIONA można zapoznać się w dowolnym momencie pod adresem: <https://www.acciona.com/es/accionistas-inversores/informacion-financiera/cuentas-anuales/>.

■ Kategorie danych osobowych i pochodzenie danych

Dane osobowe przetwarzane w ramach Kanału Etycznego obejmują dane identyfikacyjne; dane kontaktowe; informacje finansowe, zawodowe i związane z pracą; a w niektórych przypadkach także dane wrażliwe lub dane szczególnych kategorii, jak również wszelkie inne informacje wynikające z funkcjonowania Kanału Etycznego.

Wszystkie dane osobowe przetwarzane w ramach Kanału Etycznego są przekazywane bezpośrednio przez osoby związane ze zgłoszeniem, takie jak sygnalista, osoba objęta postępowaniem wyjaśniającym lub osoby trzecie proszone o informacje w ramach Kanału Etycznego.

■ Międzynarodowe przekazywanie danych

W każdym przypadku, gdy konieczne jest międzynarodowe przekazywanie danych, informacje te będą przekazywane zgodnie z gwarancjami wymaganymi przez obowiązujące przepisy o ochronie danych osobowych.

■ Informacje dotyczące przetwarzania danych osobowych (cel, podstawa prawna i okresy przechowywania)

a) Zarządzanie wewnętrznym systemem informatycznym i przechowywanie danych w systemie

Dane osobowe są przetwarzane w celu obsługi zgłoszeń i podejmowania decyzji o ich przyjęciu lub odrzuceniu, w oparciu o zobowiązania prawne ACCIONA lub – w stosownych przypadkach – interes publiczny, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Dane osobowe są przetwarzane wyłącznie w kanale odbioru zgłoszeń przez okres wymagany do podjęcia decyzji o ich przyjęciu lub odrzuceniu i nie będą ujawniane osobom trzecim, z wyjątkiem sytuacji, gdy jest to wymagane w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania systemu lub podjęcia decyzji dotyczących przyjęcia lub odrzucenia zgłoszenia.

Po podjęciu decyzji o przyjęciu lub odrzuceniu zgłoszenia dane osobowe zostaną usunięte z kanału odbioru zgłoszeń, a w każdym przypadku – jeśli nie podjęto żadnej decyzji – w ciągu trzech (3) miesięcy od daty zarejestrowania zgłoszenia. Jednakże niektóre informacje mogą być przechowywane przez dłuższy okres jako dowód prawidłowego funkcjonowania systemu.

b) Przetwarzanie wewnętrznych postępowań wyjaśniających i późniejsze przechowywanie danych

Jeżeli zgłoszenie zostanie przyjęte, dane osobowe mogą być przetwarzane poza kanałem odbioru zgłoszeń przez zespół odpowiedzialny za przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, w celu przeprowadzenia odpowiedniego dochodzenia wewnętrznego.

Dane osobowe będą przetwarzane przez czas niezbędny do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego i wypełnienia obowiązujących zobowiązań prawnych. Dane osobowe będą ujawniane stronom trzecim wyłącznie w stosownych przypadkach w celu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego (tj. zewnętrznym doradcom) lub w celu późniejszego podjęcia odpowiednich środków zaradczych (tj. kierownikowi ds. zasobów ludzkich, gdy konieczne jest podjęcie środków dyscyplinarnych wobec pracownika) lub jeśli wymaga tego sąd lub organ właściwy.

POLITYKA KANAŁU ETYCZNEGO

Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego dane osobowe będą przechowywane przez wymagany okres w celu podjęcia i wdrożenia odpowiednich środków. Po upływie tego okresu będą one przechowywane przez maksymalny okres niezbędny do podjęcia niezbędnych środków prawnych lub umownych. Jeśli nie zostaną podjęte żadne środki, dane osobowe zostaną usunięte i zablokowane na okres maksymalnie trzech (3) lat, z wyjątkiem sytuacji, gdy informacje te muszą być przechowywane zgodnie z przepisami prawa lub zapisami umownymi oraz zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi takich terminów. Dane będą przechowywane przez okres nie dłuższy niż dziesięć (10) lat.

Wykonywanie praw do ochrony danych osobowych

Osoby, których dane dotyczą, mogą skontaktować się z inspektorem ochrony danych, wysyłając wiadomość e-mail na adres protecciondedatos@acciona.com w celu skorzystania z przysługujących im praw do dostępu, sprostowania, sprzeciwu, usunięcia, przenoszenia, ograniczenia przetwarzania lub jakichkolwiek innych praw określonych w regulacjach i związanych z danymi zawartymi w odpowiednim pliku, na warunkach określonych w obowiązujących przepisach prawa. Gdy dane identyfikacyjne sygnalisty nie są ujawniane osobom bezpośrednio zaangażowanym w zgłoszenie lub gdy osoby trzecie korzystają z prawa dostępu.

Osoby, których dane dotyczą, mogą również złożyć skargę do odpowiedniego organu ochrony danych w Hiszpanii – Hiszpańskiej Agencji Ochrony Danych (<https://www.aepd.es>).

Szkolenia i rozpowszechnianie

Treść Polityki zostanie uwzględniona we wszystkich materiałach szkoleniowych ACCIONA dotyczących zapobiegania ryzyku przestępstw, a także we wszelkich dodatkowych działaniach rozpowszechniających określonych w danym czasie.

Polityka Kanału Etycznego stanowi część „Księgi Zasad” ACCIONA, która jest dostępna na stronie internetowej firmy oraz w intranecie Organizacji. Jest ona dostępna w głównych językach krajów, w których działa ACCIONA, aby ułatwić zapoznanie się z nią głównym interesariuszom.

Zatwierdzanie Polityki

Organem odpowiedzialnym za zatwierdzanie ogólnych strategii i polityk Organizacji jest Zarząd ACCIONA, S.A. W ramach tych obowiązków zatwierdza on aktualizację⁷ Polityki Kanału Etycznego w dniu 13 listopada 2025 r. na wniosek Komitetu ds. Audytu i Równoważonego Rozwoju. Niniejsza Polityka wchodzi w życie następnego dnia po jej zatwierdzeniu.

Polityka Kanału Etycznego stanowi część „Księgi Zasad” ACCIONA, która jest dostępna na stronie internetowej firmy oraz w intranecie Organizacji. Jest ona dostępna w głównych językach krajów, w których działa ACCIONA, aby ułatwić zapoznanie się z nią głównym interesariuszom.

⁷ Niniejsza Polityka została zatwierdzona przez Zarząd ACCIONA, S.A. w dniu 10 maja 2023 r., po przeprowadzeniu odpowiednich konsultacji z przedstawicielami prawnymi pracowników, a następnie zaktualizowana w dniu 14 listopada 2024 r.

POLITYKA KANAŁU ETYCZNEGO

Załącznik

Poniżej znajdują się dane szczegółowe, które mają zastosowanie na poziomie lokalnym zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Hiszpania:

▪ Obowiązujące przepisy

Ustawa 2/2023 z dnia 20 lutego o ochronie osób zgłaszających naruszenia przepisów i walce z korupcją („Ustawa o ochronie sygnalistów”).

▪ Zakres stosowania Kanału Etycznego

Kanał Etyczny jest preferowanym i najlepszym kanałem do zgłaszania:

- Naruszeń, o których mowa w ustawie o ochronie sygnalistów:
 - Działań lub zachowań, które mogą mieć konsekwencje karne.
 - Poważne lub bardzo poważne naruszenia administracyjne.
 - Naruszenia prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym wszelkie zachowania, które mogą wiązać się z nękaniami w pracy i/lub molestowaniem seksualnym.
 - Naruszenia prawa Unii Europejskiej zgodnie z przepisami dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937.
- Również wszelkich innych naruszeń zasad i wartości ACCIONA lub jej standardów wewnętrznych, takich jak Kodeks Postępowania, i/lub wszelkich innych nieprawidłowości, które mogą wiązać się z odpowiedzialnością po stronie ACCIONA.

Zgłoszenia, które nie należą do powyższych kategorii, nie podlegają ochronie określonej w Ustawie o ochronie sygnalistów.

▪ Kierownik Wewnętrznego Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości

Organ zarządzający firmy ACCIONA wyznaczył Komitet ds. Kodeksu Postępowania na Kierownika Wewnętrznego Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości, zgodnie z Ustawą o ochronie sygnalistów.

Zgodnie z postanowieniami art. 8.3 Ustawy o ochronie sygnalistów skład Komitetu ds. Kodeksu Postępowania zostanie zgłoszony Niezależnemu Organowi Ochrony Sygnalistów lub – w stosownych przypadkach – organom właściwym lub organom społeczności autonomicznych, w których działa ACCIONA.

▪ Kanał Etyczny i obowiązki związane z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (AML/CFT)

W odniesieniu do zgłoszeń dotyczących podmiotów ACCIONA, które są instytucjami obowiązany w rozumieniu Ustawy 10/2010 z dnia 28 kwietnia o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, Komitet ds. Kodeksu Postępowania jest zobowiązany niezwłocznie poinformować wewnętrzne organy kontroli tych podmiotów o wszelkich zgłoszeniach zawierających potencjalne oznaki prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu. Musi również przekazać wszelkie inne informacje, których podmioty te mogą potrzebować, aby właściwie wywiązać się ze swoich zobowiązań prawnych w tym zakresie.

Wewnętrzne organy kontroli lub jednostki techniczne podmiotów ACCIONA, które są instytucjami obowiązany w rozumieniu Ustawy 10/2010 o przeciwdziałaniu praniu brudnych pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, muszą przestrzegać obowiązku zachowania tajemnicy przewidzianego w art. 24 tej ustawy.

POLITYKA KANAŁU ETYCZNEGO

- **Zewnętrzne kanały komunikacji**

Ustawa o ochronie sygnalistów ustanawia zewnętrzne kanały zgłaszania naruszeń do Niezależnego Organu Ochrony Sygnalistów oraz do organów właściwych lub organów w poszczególnych w społecznościach autonomicznych. Sygnalista może również skontaktować się z innymi właściwymi organami , w zależności od charakteru danego naruszenia⁸.

- **Ewentualne zgłoszenia do prokuratury**

Zgodnie z art. 9.2 lit. j) Ustawy o ochronie sygnalistów „informacje należy przekazać prokuraturze niezwłocznie, gdy okoliczności mogą wskazywać na przestępstwo. Jeżeli okoliczności dotyczą interesów finansowych Unii Europejskiej, sprawa zostanie przekazana do Prokuratury Europejskiej”.

Komitet ds. Kodeksu Postępowania oceni zasadność zgłoszenia, biorąc sposób pod uwagę okoliczności konkretnego przypadku oraz w koordynacji ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i z uwzględnieniem stosownych praw i gwarancji.

⁸ Należą do nich m.in.: Hiszpańska Krajowa Komisja ds. Rynków i Konkurencji, Hiszpański Urząd Skarbowy, Hiszpańska Krajowa Komisja Rynku Papierów Wartościowych, Hiszpańska Agencja Ochrony Danych Osobowych, a także inne właściwe organy, w tym organy Unii Europejskiej.

POLITYKA KONTROLI I ZARZĄDZANIA RYZYKIEM

Deklaracja intencji

Zarząd ACCIONA zasilą proces zarządzania ryzykiem w celu zidentyfikowania i oceny potencjalnych imprez, które mogą mieć wpływ na Korporację, zarządzania nimi w obrębie ustanowionych tolerancji i dostarczania wystarczającej pewności w osiągnięciu celów.

Polityka Kontroli i Zarządzania Ryzykiem stara się prowadzić i kierować wszystkie działania organizacyjne, strategiczne i operacyjne, które pozwolą Zarządowi na precyzyjne określenie akceptowalnego poziomu ryzyka, aby osoby zarządzające różnymi liniami biznesowymi mogły zmaksymalizować rentowność korporacji, chronić lub zwiększyć jej majątek oraz fundusze własne oraz zapewnić osiągnięcie celów powyżej określonych pułapów, unikając niepewnych lub przyszłych wydarzeń, które mogą mieć negatywny wpływ na osiągnięcie tych celów.

Polityki korporacyjne mają być stosowane we wszystkich spółkach w grupie. Nie będą jednak miały zastosowania do spółek, jurysdykcji i/lub sytuacji, w których polityki lub jakiegokolwiek ich postanowienia są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

Rozważa wszelkie ryzyko związane z działaniami prowadzonymi przez jednostki biznesowe ACCIONA na wszystkich obszarach geograficznych w których prowadzi swoją działalność oraz ma zastosowanie we wszystkich spółkach wchodzących w skład ACCIONA, nad którymi posiada skuteczną kontrolę. Ponadto, w tych spółkach udziałowych, które nie należą do Grupy, będą pobudzane zasady i wytyczne zgodne z ustanowionymi w niniejszej Polityce Kontroli i Zarządzania Ryzykiem.

Zasady

- **Ramy procesu zarządzania ryzykiem Grupy ACCIONA reprezentują sposób w jaki grupa zarządza ryzykiem. Generalna Dyrekcja Finansów i Ryzyka zajmuje się opracowaniem ram działania w następującym celu:**
 - Ujednolicenie zidentyfikowania, klasyfikacji, oceny, zarządzania i śledzenia ryzyka w różnych wydziałach oraz ryzyka zwanego korporacyjnym, ponieważ ma ono wpływ na całość Grupy.
 - Opracowanie zintegrowanego sprawozdania, które pomoże zidentyfikować i śledzić kluczowe ryzyko.
 - Wyrównanie poziomu tolerancji na ryzyko w stosunku do celów Grupy, pozwalając na ich osiągnięcie z kontrolą zmian, zmniejszając podatność w obliczu niekorzystnych okoliczności.
 - Ulepszenie decyzji odpowiadających na ryzyko, chroniąc rezultaty i reputację Grupy.

Wszelkie działania skierowane na identyfikację, ocenę, przyznanie priorytetu, przetwarzanie, sprawdzanie i kontrolowanie ryzyka, powinny być zawarte w Systemie Zarządzania Ryzykiem, a każdy obszar i wydział powinien być odpowiedzialny za przyjęcie i stosowanie ram i polityki związanej z zarządzaniem ryzyka w związku z następującymi zasadami:

- **Promowanie kultury ryzyko - szansa w zarządzaniu Spółką przy pomocy Systemu Zarządzania Ryzykiem.**
- **Integracja** – uwzględnienie wyników analizy i oszacowania ryzyka w strategii ACCIONA. Zarządzanie ryzykiem zostanie wprowadzone do podstawowych procedur biznesowych, aby zagwarantować spójną analizę w podejmowaniu decyzji.
- **Poziom tolerancji** – ACCIONA będzie sprzyjała osiągnięciu celów biznesowych w obrębie poziomu tolerancji i akceptowalnego ryzyka.
- **Odpowiedzialność** – zarządzanie ryzykiem jest odpowiedzialnością wszystkich pracowników Grupy ACCIONA, każdy pracownik powinien rozumieć ryzyko znajdujące się w jego obszarze odpowiedzialności i zarządzać nim wewnątrz limitu ustanowionej tolerancji.
- **Obrona interesów** – zarządzanie ryzykiem broni interesów akcjonariuszy, klientów oraz innych grup interesu Korporacji.

POLITYKA KONTROLI I ZARZĄDZANIA RYZYKIEM

- **Sporządzanie sprawozdań** – zarządzanie ryzykiem przedstawi w sposób przejrzysty zobowiązania i opracuje sprawozdanie z ryzyka grupy i jej jednostek operacyjnych oraz funkcjonowania systemów przeznaczonych do jego kontroli, regulatorom rynku i podstawowym agentom zewnętrznym.
- **Poszanowanie reguł** – poszanowanie i przestrzeganie zasad wewnętrznych i aktualnego prawa ze szczególnym ukierunkowaniem na Rząd Korporacyjny, Kodeks Etyczny oraz Plan Tolerancji Zero dla Korupcji i Zapobiegania Ryzyku Karnemu.
- **Zobowiązanie** – zarządzanie ryzykiem jest zobowiązaniem w stosunku do zrównoważonego rozwoju, identyfikując, oceniając i zarządzając skutkami środowiskowymi, społecznymi i etycznymi działalności Grupy.
- **Aktualizacja, Przetwarzanie i Optymalizacja środków** – aktualizacja i przetwarzanie ryzyka, zostanie dokonana w ramach koordynacji przepływu informacji wśród linii biznesowych oraz optymalizacji środków przeznaczonych na ten cel. Odpowiedzialnością każdego Wydziału, jest rozpowszechnianie istotnego, aktualnego i potencjalnego ryzyka w odpowiednim momencie oraz zapewnienie, że informacja związana z zarządzaniem ryzyka zostanie dostarczona w odpowiednim czasie.
- **Czasowy przegląd** – Komitet Audytowy Grupy ACCIONA, przeprowadzi formalną ocenę ryzyka w odstępach rocznych dla każdego ze swoich Wydziałów oraz dla całej Grupy.

POLITYKA JAKOŚCI

Deklaracja intencji

ACCIONA zobowiązuje się przysporzenia wartości swoim grupom interesu przy pomocy doskonałości w zarządzaniu, biorąc na siebie odpowiedzialność za przestrzeganie stosowanych wymogów, zarówno prawnych jak i dobrowolnych podpisanych przez Spółkę oraz do bycia punktem odniesienia w stosowaniu dobrych praktyk, uważając, że priorytetem jest ciągłe ulepszanie jakości jej produktów i usług oraz różnych, wdrożonych systemów zarządzania.

Powyższa kultura, jakości i skuteczności operacyjnej, obejmuje wszystkie Działy i kraje w których ACCIONA prowadzi działalność.

Polityki korporacyjne mają być stosowane we wszystkich spółkach w grupie. Nie będą jednak miały zastosowania do spółek, jurysdykcji i/lub sytuacji, w których polityki lub jakiegokolwiek ich postanowienia są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

Zasady

- **Przywództwo** – wysoka dyrekcja Spółki podejmuje inicjatywę przywództwa i zobowiązanie do jakościowego zarządzania w całej organizacji.
- **Zgodność strategiczna** – ustanowione cele jakości, są zgodne z Polityką Jakości oraz z misją, wizją i strategią Spółki.
- **Zarządzanie ryzykiem i możliwościami** – Spółka zarządza ryzykiem oraz możliwościami, aby osiągnąć przewidziane rezultaty, zmniejszyć negatywne skutki i wykorzystać możliwości w miarę jak się pojawiają.
- **Zadowolenie klientów oraz innych grup interesu** – ACCIONA słucha swoich klientów oraz inne grupy interesu, identyfikując ich potrzeby i oczekiwania oraz bierze je pod uwagę w realizowaniu swojej działalności tak, aby zaoferować im produkty i usługi dla ich pełnej satysfakcji, sprzyjając wytwarzaniu wspólnych relacji obopólnie korzystnych i długoterminowych.
- **Najwyższa jakość i bezpieczne korzystanie z produktów i usług** – ACCIONA wykonuje swoją działalność z jak największą starannością aby zapewnić jakość i wiarygodność swoich produktów i usług, gwarantując bezpieczne użycie dla klientów i użytkowników.
- **Ciągłe ulepszanie** – Spółka wspiera innowację oraz rozwój specyficznych projektów do stałego polepszenia swoich procedur, które pozwolą na zidentyfikowanie dobrych praktyk i zdobytych doświadczeń, tworząc kulturę ciągłego poszukiwania skuteczności podczas swoich operacji.

POLITYKA PODATKOWA

Zarząd spółki ACCIONA, S.A. („**Spółka**”) jest odpowiedzialny za opracowanie ogólnej polityki i strategii Spółki zawierającej wytyczne regulujące działania Spółki oraz spółek należących do grupy, której jednostką dominującą jest w rozumieniu prawa Spółka („**Grupa**”). Ponadto do wyłącznej kompetencji Zarządu należy zatwierdzenie strategii podatkowej Grupy, a także tych inwestycji lub operacji, które ze względu na wysoką kwotę lub charakterystykę mają szczególne znaczenie podatkowe.

Wykonując te obowiązki, w ramach prawa i *Statutu* oraz zgodnie z zasadami działania określonymi w Kodeksie Postępowania, zarząd zatwierdza niniejszą *Korporacyjną Politykę Podatkową* („**Polityka**”).

Niniejsza Polityka obejmuje treść strategii podatkowej Grupy ACCIONA z dnia 26 listopada 2015 r., której głównym celem jest kreowanie wartości dla jej akcjonariuszy w zakresie globalnego opodatkowania Grupy, spełnianie wymogów Ustawy o spółkach kapitałowych oraz dostosowanie jej do wymogów normy UNE 19602:2019.

CEL

Celem niniejszej Polityki jest zebranie w jednym miejscu strategii podatkowej Spółki, opartej na doskonałości i zaangażowaniu w stosowanie dobrych praktyk podatkowych w ramach struktury spółki i na poziomie zarządzania Grupą.

Strategia podatkowa Spółki polega zasadniczo na zapewnieniu zgodności z obowiązującymi przepisami podatkowymi i zapewnieniu odpowiedniej koordynacji praktyk podatkowych stosowanych przez spółki Grupy, wszystko w ramach realizacji interesu społecznego i wspierania długoterminowej strategii biznesowej, która pozwala uniknąć ryzyka podatkowego i nieefektywności w wykonywaniu decyzji biznesowych.

W tym celu Spółka uwzględnia wszystkie prawnie uzasadnione interesy, w tym interesy publiczne, które wpływają na jej działalność. W tym sensie podatki płacone przez Grupę w krajach i terytoriach, gdzie prowadzi swoją działalność, stanowią jej główny wkład w wypełnianie zobowiązań publicznych, a zatem jest jednym z jej wkładów na rzecz społeczeństwa.

Polityka jest potwierdzeniem zobowiązania Grupy do nietolerowania działań niezgodnych z prawem, zakazu celowego dopuszczania się naruszeń podatkowych, ciągłego monitorowania poprzez ustanowienie środków mających na celu zapobieganie i wykrywanie takich naruszeń, utrzymywania skutecznych mechanizmów komunikacji i uczulania na te kwestie wszystkich pracowników oraz rozwoju kultury biznesowej opartej na przestrzeganiu zasad. Na potrzeby opracowania niniejszej Polityki Grupa korzysta z procesów i systemów kontroli wewnętrznej, które pozwalają na identyfikację ryzyka podatkowego, na które narażona jest ze względu na prowadzoną działalność. Celem ustalonych ram kontroli jest z jednej strony należyte potwierdzanie działań w zakresie podatków, które będą świadczyły o kulturze organizacyjnej poszanowania prawa.

ZAKRES STOSOWANIA

Niniejsza *Polityka* ma zastosowanie do wszystkich spółek wchodzących w skład Grupy, jak również do spółek, w których ma udziały, a nie są zintegrowane z Grupą, jednak nad którymi Spółka sprawuje faktyczną kontrolę w prawnie ustalonych granicach.

Bez uszczerbku dla postanowień poprzedniego ustępu, spółki giełdowe i ich spółki zależne, w ramach własnych szczególnych ram wzmocnionej autonomii, mogą ustanowić równoważną politykę zgodną z zasadami określonymi w niniejszej *Polityce*. Ponadto niniejsza *Polityka* w odpowiednich przypadkach ma również zastosowanie spółek *joint venture*, konsorcjów i innych równoważnych podmiotów, gdy Spółka przejmuje w nich zarządzanie.

POLITYKA PODATKOWA

ZASADY DZIAŁANIA

Zasady regulujące *Politykę*:

- a) Przestrzeganie przepisów podatkowych w poszczególnych krajach i terytoriach, w których Grupa działa, płacenie podatków zgodnie z systemem prawnym.
- b) Podejmowanie decyzji podatkowych przez spółki Grupy na podstawie racjonalnej interpretacji obowiązujących przepisów i w ścisłym związku z działalnością Grupy.
- c) Zapobieganie i ograniczanie znaczącego ryzyka podatkowego, pilnując, by opodatkowanie było odpowiednio powiązane ze strukturą i miejscem prowadzenia działalności przez Grupę, zasobami ludzkimi i materialnymi oraz ryzykiem biznesowym.
- d) Wzmocnienie relacji z organami podatkowymi w oparciu o poszanowanie prawa, lojalność, zaufanie, profesjonalizm, współpracę, wzajemność i dobrą wiarę, bez uszczerbku dla uzasadnionych sporów, które z poszanowaniem powyższych zasad i w obronie interesu społecznego mogą powstać z tymi organami w związku z interpretacją obowiązujących przepisów.
- e) Informowanie organów administracyjnych o głównych skutkach podatkowych operacji lub działań, które są im przedkładane do zatwierdzenia, jeżeli stanowią istotny czynnik dla wydania opinii.
- f) Określenie podatków, które spółki Grupy płacą w krajach i terytoriach, gdzie działają, jako główny wkład w wypełnianie zobowiązań publicznych, a zatem jako jeden z jej wkładów na rzecz społeczeństwa.
- g) Utrzymywanie odpowiednich kanałów wewnętrznych w celu ułatwienia zgłaszania ewentualnych nieprawidłowości w kwestiach podatkowych.
- h) Zapewnienie, że organy odpowiedzialne za nadzór i kontrolę wdrażania Polityki i systemu zarządzania zgodnością z przepisami podatkowymi posiadają zasoby, autonomię i wystarczające uprawnienia oraz niezależność do monitorowania działalności i zgodności w sposób skuteczny i proaktywny, bez uszczerbku dla obowiązków innych organów i dyrektorów Spółki oraz w stosownych przypadkach organów administracyjnych i zarządzających spółek, które prowadzą działalność w ramach Grupy.
- i) Promowanie doskonałości i skuteczności systemu zarządzania zgodnością z przepisami podatkowymi z wyraźnym ukierunkowaniem na ciągłe doskonalenie i zgodność z wymogami określonymi w niniejszej Polityce i w samym systemie zarządzania.
- j) W ramach systemu zarządzania zgodnością podatkową zapewnienie uprawnień i niezależności organu badającego zgodność podatkową wobec innych organów administracyjnych Spółki.

DOBRE PRAKTYKI PODATKOWE

W oparciu o powyższe zasady Grupa stosuje następujące dobre praktyki podatkowe:

- a) Niewykorzystywanie sztucznych struktur niezwiązanych z działalnością własną Grupy i wyłącznie w celu zmniejszenia jej obciążenia podatkowego lub w szczególności do przeprowadzania transakcji z podmiotami powiązanymi wyłącznie w celu obniżenia podstawy opodatkowania bądź przeniesienia zysków na obszary o niskim opodatkowaniu.
- b) Unikanie stosowania nieprzejrzystych struktur w zakresie podatków, rozumianych jako te, które mają na celu uniemożliwienie pozyskania wiedzy przez właściwe organy administracji podatkowej o końcowym podmiocie odpowiedzialnym za działalność lub końcowym posiadaczu aktywów bądź praw.

POLITYKA PODATKOWA

- c) Niezakładanie ani nienabywanie spółek będących rezydentami w krajach lub na terytoriach, które hiszpańskie przepisy uznają za raje podatkowe lub które znajdują się na czarnej liście jurysdykcji niechętnych współpracy z Unią Europejską, z jedynym wyjątkiem przypadków, w których Grupa była do tego zobowiązana w ramach pośredniego nabycia, w którym dana spółka jest częścią grupy spółek podlegających przejęciu
- d) Postępowanie zgodnie z zaleceniami kodeksów dobrych praktyk podatkowych, które są wdrażane w krajach, w których spółki Grupy prowadzą swoją działalność, biorąc pod uwagę specyficzne potrzeby i sytuację Grupy.

W Hiszpanii Spółka przestrzega *Kodeksu Dobrych Praktyk Podatkowych („Kodeks”)*, który obowiązuje od 22 września 2011 roku, kiedy został zatwierdzony przez Zgromadzenie Plenarne Forum Dużych Firm powołane 10 lipca 2009 roku na wniosek Państwowej Agencji Administracji Podatkowej.

Grupa ACCIONA podziela i akceptuje zalecenia zawarte we wspomnianym Kodeksie, który ma na celu poprawę stosowania naszego systemu podatkowego poprzez zwiększenie pewności prawnej, wzajemną współpracę opartą na dobrej wierze i zaufaniu między Agencją Podatkową a przedsiębiorstwami oraz stosowanie odpowiedzialnej polityki podatkowej za wiedzą zarządu.

Bez uszczerbku dla zmian treści niniejszej Polityki wprowadzanych przez zarząd Spółki, opracowanie i wdrożenie Kodeksu będzie obejmować wszelkie inne dobre praktyki podatkowe wynikające z zaleceń zawartych w Kodeksie przez cały czas, nawet jeśli nie są one wyraźnie zawarte w niniejszej Polityce.

Ze swojej strony wszystkie australijskie przedsiębiorstwa i grupy podatkowe przystąpiły do „Voluntary Tax Transparency Code” ATO (Australian Taxation Office), zobowiązując się do dostarczania, ze skutkiem od 2016 r., rocznego sprawozdania zawierającego dodatkowe informacje oprócz informacji zawartych w deklaracjach podatkowych, w celu pogłębienia współpracy z ATO.

Ponadto Grupa jest zobowiązana do przestrzegania *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* w dziedzinie podatków.

- e) Współpraca z właściwymi organami administracji podatkowej w zakresie wykrywania i poszukiwania rozwiązań w odniesieniu do nieuczciwych praktyk podatkowych, co do których Spółka jest świadoma, że mogą rozwinąć się na rynkach, na których działa Grupa.
- f) Dostarczania informacji i dokumentacji o znaczeniu podatkowym, o które zwracają się organy administracji podatkowej w ramach wykonywania swoich uprawnień, w możliwie najkrótszym czasie i w wymaganym zakresie.
- g) Właściwe ujawnianie i omawianie z odpowiednim organem administracji podatkowej wszystkich istotnych kwestii, co do których ma wiedzę, w celu wszczynania stosownych postępowań i wzmacniania w miarę możliwości i bez uszczerbku dla dobrego zarządzania przedsiębiorstwem ugód i porozumień w trakcie procedur kontrolnych.

POLITYKA ODPOWIEDZIALNEGO KORZYSTANIA ZE SZTUCZNEJ INTELIGENCJI

PRZEDMIOT

Predykcyjna i generatywna sztuczna inteligencja (AI) zmienia sposób, w jaki ludzie zarządzają wiedzą, tworzą treści i wykonują swoją pracę. Ogólnie rzecz biorąc, zgodnie z definicją zawartą w rozporządzeniu (UE) 2024/1689 Parlamentu Europejskiego i Rady („RIA” lub „Europejskie rozporządzenie w sprawie sztucznej inteligencji”), obejmuje ona wszelkie systemy oparte na działaniu maszynowym, zaprojektowane do funkcjonowania z różnym stopniem autonomii i potencjalnie adaptujące się po wdrożeniu. Dla osiągnięcia wyraźnych lub dorozumianych celów systemy te wnioskuje z otrzymanych danych wejściowych, jak generować wyniki — np. prognozy, treści, rekomendacje lub decyzje — mogące oddziaływać na środowiska fizyczne lub wirtualne.

ACCIONA, S.A. oraz grupa spółek wchodzących w jej skład („ACCIONA” lub „Organizacja”) uważają sztuczną inteligencję za czynnik zmian zdolny do pozytywnego oddziaływania społecznego i środowiskowego, zwiększania przewagi konkurencyjnej oraz stymulowania wzrostu gospodarczego we wszystkich sektorach społeczeństwa.

ACCIONA zobowiązuje się do wspierania odpowiedzialnego, etycznego i bezpiecznego wykorzystania sztucznej inteligencji oraz do tego, by jej rozwój i stosowanie odbywały się zgodnie z obowiązującym prawem, zasadami obowiązującymi w firmie oraz z poszanowaniem podstawowych praw.

Niniejsza polityka jest oparta na wartościach i zasadach regulujących działalność Organizacji, zawartych w Kodeksie postępowania ACCIONA, rozporządzeniu (UE) 2024/1689 w sprawie sztucznej inteligencji (RIA), wytycznych UE dotyczących etyki w zakresie sztucznej inteligencji, zaleceniu Rady Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) w sprawie sztucznej inteligencji, ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych (RODO) oraz ramach dobrych praktyk zaproponowanych przez światowych liderów rozwoju tej technologii.

Celem niniejszej polityki jest określenie i ujednolicenie etycznych i operacyjnych zasad projektowania, opracowywania, wdrażania i wykorzystywania systemów sztucznej inteligencji w firmie ACCIONA. Z zasad tych wynikają kryteria i dobre praktyki pozwalające Organizacji stać na straży bezpieczeństwa, zgodności z przepisami oraz poszanowania podstawowych wartości społecznych w zakresie stosowania tych rozwiązań.

ZAKRES

Niniejsza Polityka jest publicznie dostępna i ma zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw, w których ACCIONA posiada udział większościowy i sprawuje kontrolę lub ponosi odpowiedzialność za ich zarządzanie, niezależnie od ich geograficznej lokalizacji, a także do członków zarządu i osób świadczących pracę na rzecz Organizacji, niezależnie od zajmowanego stanowiska, szczebla hierarchicznego czy rodzaju umowy.

Polityki korporacyjne ACCIONA mają charakter przekrojowy i obowiązują we wszystkich jednostkach grupy. Nie będą jednak miały zastosowania w tych jednostkach, jurysdykcjach i/lub sytuacjach, w których polityki lub którekolwiek z ich postanowień są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi przepisami prawnymi.

W jednostkach, w których ACCIONA posiada udziały, ale nie ponosi odpowiedzialności za zarządzanie nimi, do przyjęcia niniejszej Polityki będą dążyć przedstawiciele Organizacji w organach zarządzających i kierowniczych. W przypadku braku takiej możliwości podmioty te będą zobowiązane do opracowania własnej polityki, zgodnej z niniejszym dokumentem i niezawierającej sprzeczności z żadną z zasad w niej zawartych.

POLITYKA ODPOWIEDZIALNEGO KORZYSTANIA ZE SZTUCZNEJ INTELIGENCJI

ACCIONA dąży do tego, aby zasady zawarte w niniejszej Polityce służyły jako punkt odniesienia dla jej dostawców, wykonawców, współpracowników, klientów, społeczności, których dotyczy jej działanie, i pozostałych grup interesariuszy.

Zasady zawarte w niniejszej polityce mają zastosowanie zarówno w przypadku systemów sztucznej inteligencji opracowanych wewnętrznie przez Organizację, jak i tych nabytych lub dostarczonych przez osoby trzecie.

ZASADY

Polityka obejmuje następujące zasady:

■ Człowiek w centrum uwagi

ACCIONA traktuje technologię, a w szczególności sztuczną inteligencję, jako narzędzie służące społeczeństwu i dobru wspólnemu. Uznaje godność człowieka, poszanowanie jego praw podstawowych oraz nadrzędność kryterium ludzkiego za wartość przewodnią, która powinna kierować całym cyklem życia takich technologii. Organizacja ufa suwerenności ludzkiego osądu w zakresie zapewnienia nadzoru, korekty, unieważnienia lub doprecyzowania wyników, odpowiedzi lub produktów generowanych przez sztuczną inteligencję.

Automatyzacja nie powinna utrudniać rozwoju podstawowych umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu przez ludzi. Organizacja powinna dbać o to, by wykorzystanie sztucznej inteligencji wzmacniało krytyczne myślenie, profesjonalną ocenę sytuacji oraz zdolność do rozwiązywania problemów, unikając przy tym uzależnienia od technologii, które mogłyby ograniczać proces uczenia się, bezpieczeństwo lub samodzielność człowieka.

W szczególności zabrania się podejmowania decyzji opartych wyłącznie na automatyzacji, które mogą wywoływać skutki prawne lub znacząco wpływać na ludzi, bez profesjonalnego i sprawdzalnego udziału człowieka, odpowiedniego dla poziomu ryzyka niesionego przez dany system.

■ Zakaz dyskryminacji

Systemy sztucznej inteligencji powinny być sprawiedliwe, dostępne i niedyskryminujące, tak aby nie powodowały ani nie potęgowały nieuzasadnionych szkodliwych skutków w stosunku do osób lub grup osób.

ACCIONA czuwa nad tym, aby projektowanie, opracowywanie, nabywanie, wdrażanie i używanie systemów sztucznej inteligencji oraz nadzór nad nimi były zgodne z zasadami równego traktowania, równych szans i niedyskryminacji, zgodnie z polityką korporacyjną firmy oraz przepisami obowiązującymi w tym zakresie w krajach, w których prowadzi działalność.

Ponadto wspiera podejmowanie niezbędnych środków w celu wykrywania, zapobiegania, łagodzenia i poprawiania niepożądanych, bezpośrednich lub pośrednich skutków ubocznych lub stronniczości w całym cyklu życia tych systemów, zapewniając proporcjonalny do poziomu ryzyka zakres zarządzania, dokumentowania, możliwości śledzenia oraz nadzoru przez ludzi, w odniesieniu do swoich pracowników, klientów i ogółu społeczeństwa.

POLITYKA ODPOWIEDZIALNEGO KORZYSTANIA ZE SZTUCZNEJ INTELIGENCJI

■ Ochrona informacji i zapewnienie prywatności

Firma ACCIONA ma świadomość, że w pewnych okolicznościach dane, na podstawie których działają systemy sztucznej inteligencji, mogą zawierać informacje osobowe, poufne, wrażliwe lub chronione prawami własności intelektualnej. ACCIONA dba o przejrzystość i przystępność systemów sztucznej inteligencji, udostępniając zrozumiałe informacje na temat ich działania, przeznaczenia, ograniczeń oraz ogólnych kryteriów podejmowania decyzji, proporcjonalnie do poziomu ryzyka i okoliczności użytkowania. Ludzie powinni posiadać wiedzę o tym, kiedy ich dane mogą być wykorzystywane do szkolenia modeli, kiedy wchodzi w interakcję ze sztuczną inteligencją oraz kiedy informacje pochodzą z narzędzia opartego na sztucznej inteligencji.

Wykorzystanie danych firmy ACCIONA do szkolenia, przekwalifikowania, dostosowania lub ulepszania systemów sztucznej inteligencji wymaga uprzedniej zgody.

ACCIONA podtrzymuje swoje zobowiązanie do poszanowania prawa do prywatności i ochrony danych osobowych, również w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji. Zgodnie z tą zasadą wszelkie przetwarzanie danych osobowych przez sztuczną inteligencję musi odbywać się zgodnie z Ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO) oraz obowiązującymi przepisami lokalnymi, z zachowaniem zasad zgodności z prawem, uczciwości i przejrzystości, dokładności, ograniczenia celu i okresu przechowywania, a także minimalizacji zakresu gromadzonych danych.

■ Odpowiedzialność w zakresie ochrony środowiska

Sztuczna inteligencja może stać się sprzymierzeńcem w działaniach na rzecz ochrony naszej planety poprzez poprawę wydajności działania, przyspieszenie opracowywania innowacyjnych rozwiązań oraz poszerzenie naszych możliwości w zakresie zrozumienia złożoności systemów przyrodniczych i zarządzania nimi.

ACCIONA uznaje, że rozwój i wdrażanie tych technologii muszą być zgodne z dążeniem do zerowej emisji netto, ochroną zasobów wodnych i przyrodniczych oraz dobrostanem społeczności, w których rozwijana jest infrastruktura i prowadzona jest działalność związana z przetwarzaniem danych.

W tym zakresie ACCIONA zachęca do odpowiedzialnego i efektywnego wykorzystania zasobów technologicznych związanych ze sztuczną inteligencją, uwzględniając w swoich procesach kryteria efektywności energetycznej, optymalizację wykorzystania narzędzi sztucznej inteligencji oraz poszukiwanie rozwiązań mających na celu ograniczenie potencjalnego wpływu centrów przetwarzania danych na środowisko.

■ Bezpieczeństwo projektu

ACCIONA dąży do tego, aby każdy system sztucznej inteligencji wdrażany w organizacji był zgodny z korporacyjnymi standardami niezawodności, bezpieczeństwa i solidności technicznej, a także z obowiązującymi międzynarodowymi ramami odniesienia w zakresie sztucznej inteligencji (unijna ustawa o sztucznej inteligencji, normy ISO/IEC 42001, ISO/IEC 23894, wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące etyki w zakresie niezawodnej sztucznej inteligencji itp.). W sytuacjach oddziaływania systemów sztucznej inteligencji na świat fizyczny lub dzielenia przestrzeni roboczej z ludźmi (np. przez roboty, maszyny autonomiczne lub wspomagane, drony) priorytetem będzie bezpieczeństwo i zdrowie ludzi.

POLITYKA ODPOWIEDZIALNEGO KORZYSTANIA ZE SZTUCZNEJ INTELIGENCJI

▪ Narzędzie do nauki i rozwoju

ACCIONA uznaje sztuczną inteligencję za narzędzie wspomagające ludzki talent, a nie za jego zamiennik. Wdrażanie tych technologii opiera się na zasadzie tworzenia wartości dodanej, dzięki czemu automatyzacja pełni funkcję katalizatora możliwości specjalistów w Organizacji.

Sztuczna inteligencja powinna być wykorzystywana jako narzędzie służące do gromadzenia, zachowywania i przekazywania wiedzy zgromadzonej przez Organizację w trakcie jej istnienia. ACCIONA wspiera rozwój systemów, które pozwalają przekształcać zgromadzone doświadczenie we wspólny, dostępny i nadający się do ponownego wykorzystania zasób, ułatwiający ciągłe uczenie się, wprowadzanie innowacji oraz zachowanie kluczowych kompetencji niezbędnych dla przyszłego sukcesu organizacji.

▪ Odpowiedzialne i etyczne korzystanie

ACCIONA wspiera odpowiedzialne i etyczne wykorzystanie sztucznej inteligencji, dążąc do stosowania tych technologii zgodnie z wartościami, zasadami i zobowiązaniami Organizacji, z poszanowaniem praw podstawowych, obowiązujących przepisów oraz wewnętrznych ram regulacyjnych.

ACCIONA nie będzie opracowywać, wdrażać ani wykorzystywać systemów sztucznej inteligencji stosujących praktyki zabronione na mocy art. 5 rozporządzenia w sprawie sztucznej inteligencji (RIA) w każdorazowo obowiązującej wersji, np. techniki manipulacyjne, wprowadzające w błąd lub podprogowe, mające na celu zmiany zachowania ludzkiego, wykorzystujące szczególne podatności określonych grup, stosujące punktację związaną z oceną społeczną lub sytuacją osobistą poszczególnych osób lub umożliwiające zdalną identyfikację biometryczną w czasie rzeczywistym, z wyjątkiem m.in. przypadków dozwolonych przez prawo.

Korzystanie z systemów sztucznej inteligencji w celach zawodowych powinno odbywać się wyłącznie za pośrednictwem środowisk, urządzeń i kanałów udostępnionych i zatwierdzonych przez Organizację. Wyraźnie zabrania się wprowadzania informacji poufnych, danych osobowych, danych chronionych prawem własności intelektualnej, tajemnic handlowych lub wszelkich innych wrażliwych zasobów informacyjnych Organizacji do narzędzi sztucznej inteligencji dostępnych publicznie lub należących do nieuprawnionych osób trzecich. Spółka wprowadzi mechanizmy nadzoru i audytu w celu zapewnienia kontroli nad działaniem tych systemów oraz odpowiedzialności za nie.

▪ Ochrona własności intelektualnej

ACCIONA podejmuje dwukierunkowe zobowiązanie w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji, które dotyczy zarówno ochrony własnych aktywów, jak i poszanowania praw osób trzecich. ACCIONA określa wytyczne niezbędne do zagwarantowania, że rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji stosowane w jej działalności nie naruszają praw własności intelektualnej, praw własności przemysłowej, patentów ani licencji handlowych osób trzecich i wspierają legalny, bezpieczny i etyczny ekosystem innowacji.

Wyniki generowane przez systemy sztucznej inteligencji nie mogą stanowić jedynej lub istotnej części elementów podlegających ochronie bez znaczącej twórczej ingerencji człowieka.

▪ Odpowiedzialne wykorzystanie w komunikacji

ACCIONA zobowiązuje się do odpowiedzialnego, przejrzystego i zgodnego z wartościami korporacyjnymi wykorzystywania sztucznej inteligencji we wszystkich swoich procesach komunikacyjnych, przestrzegając zasad prawdziwości, jasności, rzetelności i poszanowania prywatności oraz zapewniając, że wszelkie treści generowane lub tworzone za pomocą sztucznej inteligencji podlegają ogólnemu procesowi zatwierdzania treści.

POLITYKA ODPOWIEDZIALNEGO KORZYSTANIA ZE SZTUCZNEJ INTELIGENCJI

WDROŻENIE W ORGANIZACJI

Za wdrożenie niniejszej polityki odpowiada kierownictwo ponoszące największą odpowiedzialność w zakresie sztucznej inteligencji, które ma za zadanie opracować i na bieżąco dostosowywać procedury, protokoły oraz niezbędne wewnętrzne wytyczne dotyczące rozwoju, promujące odpowiedzialne korzystanie ze sztucznej inteligencji oraz czynne zarządzanie ryzykiem związanym z jej wykorzystaniem.

Organizacja będzie prowadzić aktualny rejestr systemów sztucznej inteligencji wdrożonych w Grupie zgodnie z postanowieniami RIA. Rejestr ten ułatwi wypełnienie obowiązku zapewnienia przejrzystości i możliwości wykrywania pochodzenia wobec właściwych organów.

ZATWIERDZENIE POLITYKI

Zarząd spółki ACCIONA, S.A. (spółka dominująca Grupy ACCIONA) jest organem odpowiedzialnym za zatwierdzanie ogólnych polityk i strategii organizacji. W ramach wykonywania powyższych obowiązków zatwierdza się niniejszą Politykę w dniu 23 lipca 2026 r. na wniosek Komisji ds. Audytu i Zrównoważonego Rozwoju. Niniejsza polityka wejdzie w życie w dniu następującym po jej zatwierdzeniu. Polityka odpowiedzialnego wykorzystania sztucznej inteligencji stanowi część „Księgi polityk” firmy ACCIONA, która jest dostępna na stronie internetowej firmy oraz w intranecie Organizacji. Została opracowana w głównych językach krajów, w których ACCIONA prowadzi działalność, aby ułatwić konsultacje z najważniejszymi grupami interesariuszy.

Niniejsza polityka będzie okresowo przeglądana w celu dostosowania jej do zmian w przepisach, technologii oraz najlepszych praktyk branżowych.

3

POLITYKA
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU

**OBSZAR
SPOŁECZNY**

POLITYKA DOTYCZĄCA RELACJI Z INTERESARIUSZAMI

Przedmiot

Polityka dotycząca relacji z interesariuszami ACCIONA wspiera kulturę ciągłego dialogu i długoterminowego zaangażowania w relacje z interesariuszami, zapewniając ich udział w procesie decyzyjnym organizacji.

Do głównych interesariuszy Organizacji należą jej bezpośredni pracownicy i osoby zaangażowane w łańcuch wartości, a także przedstawiciele związków zawodowych, klienci i użytkownicy, społeczności lokalne, partnerzy, dostawcy, wykonawcy, podwykonawcy, organy administracji publicznej i organy regulacyjne, inwestorzy i analitycy, media, stowarzyszenia i organizacje społeczeństwa obywatelskiego, a także środowisko naturalne i samo środowisko.

Polityki korporacyjne mają być stosowane we wszystkich spółkach w grupie. Nie będą jednak miały zastosowania do spółek, jurysdykcji i/lub sytuacji, w których polityki lub jakiegokolwiek ich postanowienia są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

ACCIONA jest sygnatariuszem inicjatywy ONZ Global Compact, a jej Polityka Relacji z Interesariuszami jest zgodna z Kodeksem Postępowania ACCIONA i procesem należytej staranności wskazanym w Politykach Korporacyjnych oraz najważniejszych umowach i konwencjach międzynarodowych, aktywnie przyczyniając się do osiągnięcia Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG).

Zakres

Niniejsza polityka jest publicznie dostępna i ma zastosowanie do wszystkich spółek, w których ACCIONA ma udziały większościowe, sprawuje kontrolę lub ponosi odpowiedzialność za zarządzanie, niezależnie od ich lokalizacji geograficznej, a także do osób zarządzających i specjalistów Organizacji, niezależnie od ich stanowiska.

W spółkach, w których ACCIONA ma udziały, ale nie jest odpowiedzialna za sprawowanie zarządu, przedstawiciele Organizacji w organach nadzorczych i zarządczych będą promować przyjęcie niniejszej polityki.

ACCIONA promuje, w zakresie, w jakim ma na to wpływ, przyjęcie zasad zawartych w niniejszej Polityce przez swoich dostawców, wykonawców, współpracowników, klientów, zainteresowane społeczności i innych interesariuszy.

Zasady

Polityka dotycząca relacji z interesariuszami ACCIONA opiera się na następujących zasadach:

- **Identyfikacja i priorytetyzacja interesariuszy** – ACCIONA identyfikuje i priorytetyzuje swoich interesariuszy za pomocą regularnych analiz, co sprawia, że relacje z nimi są zgodne z celami strategicznymi organizacji. Wspomniane podejście zapewnia zrozumienie profilu i potrzeb interesariuszy, ułatwiając odpowiednie zarządzanie wpływem i związanym z nim ryzykiem, ze szczególnym uwzględnieniem dotkniętych społeczności lokalnych i grup najbardziej narażonych na wpływ.
- **Bezpłatne, uprzednie i świadome konsultacje ze społecznościami tubylczymi** – ACCIONA prowadzi konsultacje i współpracuje w dobrej wierze ze społecznościami tubylczymi, starając się uzyskać ich dobrowolną, uprzednią i świadomą zgodę zgodnie z Konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) nr 169 dotyczącą ludności tubylczej i plemiennej.
- **Udział w strategii** – ACCIONA uznaje relacje z interesariuszami za fundamentalne i skuteczne narzędzie, wspierające ich udział w procesach definiowania i realizacji strategii Organizacji. W tym celu nawiązuje spersonalizowane relacje z każdą grupą interesariuszy, wdrażając określone strategie współpracy zgodnie z ich charakterystyką i potrzebami.

POLITYKA DOTYCZĄCA RELACJI Z INTERESARIUSZAMI

- **Komunikacja** – ACCIONA oferuje interesariuszom dostępne kanały komunikacji, zarówno pod względem formatu, jak i języka, w celu ułatwienia składania zapytań, sugestii i skarg, zapewniając, że wszystkie wiadomości są rozpatrywane i odpowiednio obsługiwane. Podobnie, ACCIONA komunikuje w sposób terminowy i dokładny wyniki, wpływ i plany działania wynikające z jej relacji z interesariuszami, gwarantując przejrzystość i należyte informowanie wszystkich zaangażowanych stron.
- **Odpowiedzialność i zakaz dyskryminacji** – ACCIONA promuje podejście integracyjne, dostosowane do potrzeb swoich interesariuszy. Organizacja działa w sposób odpowiedzialny, gwarantując poszanowanie praw człowieka wszystkich swoich interesariuszy.
- **Ciągłe doskonalenie** – ACCIONA zobowiązuje się do ciągłego przeglądu i ulepszania swoich modeli zaangażowania interesariuszy, dostosowując się do zmian i występujących potrzeb, aby zapewnić zrównoważone i skuteczne zaangażowanie.
- **Rozwijanie potencjału** – ACCIONA ułatwia relacje ze swoimi interesariuszami, zapewniając niezbędne środki i zasoby do tworzenia odpowiednich przestrzeni do interakcji. Wspiera również budowanie potencjału, aby zainteresowane strony mogły aktywnie uczestniczyć w procesach, jeśli jest to wymagane.

Przegląd i zatwierdzenie polityki

Niniejsza Polityka podlega przeglądowi co najmniej raz na pięć lat w celu zapewnienia zgodności ze strategicznymi celami Organizacji oraz, w każdym przypadku, w związku ze zmianami legislacyjnymi i regulacyjnymi.

Polityka dotycząca relacji z interesariuszami stanowi część „Księgi Polityk” ACCIONA, która jest dostępna na firmowej witrynie internetowej i w intranecie Organizacji. Została opracowana w głównych językach⁹ krajów, w których ACCIONA prowadzi działalność, aby ułatwić konsultacje z najważniejszymi grupami interesariuszy.

Zarząd w dniu
14 listopada 2024 r

⁹ Angielski, hiszpański, portugalski, polski i francuski.

POLITYKA W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA

Przedmiot

Polityka w zakresie praw człowieka ACCIONA ustanawia ramy ochrony oraz promowania praw człowieka i podstawowych wolności we wszystkich działaniach ACCIONA. Niniejsza Polityka określa zasady odpowiedzialnego postępowania biznesowego, wpływające na identyfikację, ocenę i zarządzanie ryzykiem, wpływem i możliwościami w zakresie praw człowieka w całym łańcuchu wartości.

ACCIONA uznaje, że priorytetem jest zapewnienie ochrony praw człowieka, uczestnicząc w globalnych działaniach mających na celu zapobieganie wszelkim bezpośrednim lub pośrednim naruszeniom tych praw. Organizacja zobowiązuje się nie powodować, nie przyczyniać się do powodowania ani nie uczestniczyć w naruszaniu praw człowieka, promując poszanowanie praw człowieka wśród swoich pracowników, łańcucha wartości, społeczności lokalnych i ogółu społeczeństwa.

Polityka w zakresie praw człowieka ACCIONA jest zgodna z zasadami i celami najważniejszych traktatów i konwencji międzynarodowych, takich jak między innymi Międzynarodowa Karta Praw Człowieka, Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka oraz inicjatywy UN Global Compact. Obejmuje to wkład w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG).

Zakres

Niniejsza polityka jest publicznie dostępna i ma zastosowanie do wszystkich spółek, w których ACCIONA ma udziały większościowe, sprawuje kontrolę lub ponosi odpowiedzialność za zarządzanie, niezależnie od ich lokalizacji geograficznej, a także do osób zarządzających i specjalistów Organizacji, niezależnie od ich stanowiska.

W spółkach, w których ACCIONA ma udziały, ale nie jest odpowiedzialna za sprawowanie zarządu, przedstawiciele Organizacji w organach nadzorczych i zarządczych będą promować przyjęcie niniejszej polityki.

ACCIONA promuje, w zakresie, w jakim ma na to wpływ, przyjęcie zasad zawartych w niniejszej Polityce przez swoich dostawców, wykonawców, współpracowników, klientów, zainteresowane społeczności i innych interesariuszy.

Zasady

Polityka w zakresie praw człowieka ACCIONA opiera się na następujących założeniach:

- **Równość traktowania i szans** – ACCIONA promuje kulturę szacunku i integracji, zakazując dyskryminacji ze względu na wiek, rasę, pochodzenie etniczne, kolor skóry, płeć, niepełnosprawność, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe, pochodzenie społeczne, orientację seksualną, stan cywilny, wykształcenie, pochodzenie lub jakikolwiek inny status, zgodnie z Konwencją dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r. Wszyscy pracownicy muszą być traktowani uczciwie i sprawiedliwie, z zachowaniem równych szans. Ponadto, Organizacja zakazuje i zapobiega wszelkim formom fizycznej, psychologicznej, moralnej i/lub seksualnej dyskryminacji i molestowania, zgodnie z Konwencją MOP dotyczącą eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy z 2019 r.

POLITYKA W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA

- **Wolność zatrudnienia, zakaz pracy przymusowej i wszelkich form współczesnego niewolnictwa** – ACCIONA uznaje prawo do swobodnie wybranej pracy i zakazuje pracy przymusowej, wszelkich form współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi zgodnie z Konwencją dotyczącą pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. i Konwencją o zniesieniu pracy przymusowej z 1957 r. Zakazuje wszelkiego rodzaju pracy pod przymusem i zapewnia, że pracownicy nie ponoszą nienależnych opłat lub kosztów. Szanuje swobodę przemieszczania się pracowników, zakazując zatrzymywania dokumentów tożsamości i wymaga od agencji zatrudnienia przestrzegania tych zasad. ACCIONA zobowiązuje się również do utrzymania środowiska pracy wolnego od wyzysku i niezatrudniania dzieci poniżej 18 roku życia, surowo zakazując pracy dzieci zgodnie z Konwencją dotyczącą najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. i Konwencją dotyczącą zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.
- **Wolność zrzeszania się, tworzenia związków zawodowych i negocjacji zbiorowych** – ACCIONA szanuje i promuje wolność zrzeszania się, tworzenia związków zawodowych i skutecznego uznawania prawa do rokowań zbiorowych zgodnie z Konwencją dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r., Konwencją dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. oraz Konwencją dotyczącą popierania rokowań zbiorowych z 1981 r. Pracownicy mają prawo do zrzeszania się i udziału w organizacjach w celu obrony swoich interesów. Organizacja nie ingeruje w wybory pracowników i gwarantuje ochronę przed wszelkimi aktami dyskryminacji i represjami, które podważają wolność zrzeszania się. ACCIONA wspiera również rokowania zbiorowe w celu określenia warunków pracy i uregulowania stosunków ze związkami zawodowymi.
- **Bezpieczne i zdrowe warunki pracy** – ACCIONA promuje godne, bezpieczne i zdrowe środowisko pracy w oparciu o system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodny z najwyższymi międzynarodowymi standardami i najlepszymi praktykami branżowymi, zgodnie z Konwencją dotyczącą bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r. oraz Konwencją dotyczącą ramowego programu promowania bezpieczeństwa i higieny pracy z 2006 r. Organizacja promuje kulturę zapobiegania ryzykom zawodowym stanowiący podstawowy filar gwarantujący zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. ACCIONA zapewnia pracownikom odpowiednie i godziwe warunki mieszkaniowe, zgodne z obowiązującymi normami krajowymi i międzynarodowymi.
- **Etyczne, uczciwe i sprawiedliwe warunki pracy i rekrutacji** – ACCIONA wdraża praktyki rekrutacyjne, które są etyczne, uczciwe i sprawiedliwe, zapewniając, że warunki zatrudnienia są oparte na jednolitych kryteriach dla wszystkich grup, z równymi szansami i uznaniem zasług zawodowych. Organizacja wspiera włączenie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i osób niepełnosprawnych, promując ich integrację na rynku pracy. ACCIONA zapewnia godne warunki pracy, które zaspokajają podstawowe potrzeby pracowników i ich rodzin oraz promuje równe wynagrodzenie za pracę o tej samej wartości. Wszystkie warunki pracy są jasno określone w pisemnej umowie, w języku zrozumiałym dla pracownika i są zgodne z międzynarodowymi konwencjami MOP i obowiązującymi przepisami.

POLITYKA W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA

- **Prywatność i komunikacja** – ACCIONA przestrzega poufności oraz prawa do prywatności wszystkich osób, z którymi współpracuje, a także zobowiązuje się do wykorzystywania wszystkich posiadanych informacji i danych zgodnie z obowiązującymi krajowymi i międzynarodowymi przepisami o ochronie danych. Ponadto, Organizacja zapewnia, że jej komunikacja korporacyjna i handlowa jest niedyskryminująca i gwarantująca poszanowanie dla różnych kultur, ze szczególnym uwzględnieniem tego, aby nie wpływać negatywnie na najbardziej wrażliwe grupy.
- **Poszanowanie społeczności lokalnych, w których działa** – ACCIONA uznaje, że jej zobowiązanie do przestrzegania praw człowieka obejmuje osoby i społeczności, na które może mieć wpływ jej działalność, ze szczególnym uwzględnieniem grup szczególnie wrażliwych, takich jak ludność tubylcza i mniejszości. Organizacja przestrzega prawa dostępu do żywności, wody, urządzeń sanitarnych, energii, edukacji, zdrowia, mieszkań, czystego i zdrowego środowiska, a także prawa do swobody opinii, wypowiedzi, myśli i religii. ACCIONA zobowiązuje się do unikania przymusowych przesiedleń, a tam, gdzie nie jest to możliwe, do minimalizowania ich skutków i zapewniania godziwej rekompensaty. Zapewnia również poszanowanie praw społeczności do ziemi i zapewnia, że ludność tubylcza może uczestniczyć w podejmowaniu decyzji, które jej dotyczą, zgodnie z Konwencją MOP nr 169 oraz wolnymi, uprzednimi i świadomymi konsultacjami.
- **Pozytywny wkład w społeczności lokalne** – ACCIONA przyczynia się do rozwoju gospodarczego, społecznego i środowiskowego społeczności, w których działa, podnosząc standardy życia poprzez tworzenie miejsc pracy, zapewnianie dostępu do podstawowych usług i ochronę środowiska. Dzięki aktywnemu słuchaniu i ścisłej współpracy z lokalnymi społecznościami ACCIONA przyczynia się do osiągnięcia tych celów.

Należyta staranność

ACCIONA stosuje proces należytej staranności podzielony na sześć etapów określonych w Wytycznych dotyczących odpowiedzialnego postępowania w biznesie¹⁰. Wspomniany proces jest zgodny z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, Dobrowolnymi zasadami dotyczącymi bezpieczeństwa i praw człowieka oraz realizacją celów zrównoważonego rozwoju (SDG).

Mechanizmy stosowane na każdym etapie są następujące:

- **Identyfikacja i ocena ryzyk dotyczących rzeczywistych lub potencjalnych wpływów oraz integracja wyników w procesach wewnętrznych** – ACCIONA regularnie identyfikuje i ocenia rzeczywisty oraz potencjalny niekorzystny wpływ na prawa człowieka związany z jej działalnością biznesową i relacjami handlowymi. Ten proces uwzględnia horyzonty czasowe: krótko-, średnio- i długoterminowy.

¹⁰ Etapy: (1) włączenie należytej staranności do polityk i systemów zarządzania; (2) identyfikacja i ocena negatywnego wpływu na prawa człowieka i środowisko; (3) zapobieganie, przerywanie lub minimalizowanie faktycznego i potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka i środowisko; (4) monitorowanie i ocena skuteczności środków; (5) komunikacja; oraz (6) działania naprawcze

POLITYKA W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA

- **Mechanizmy wykrywania** – ACCIONA dysponuje specjalnymi kanałami komunikacji i składania skarg, dostępnymi dla wszystkich interesariuszy, w celu identyfikacji i reagowania na wszelkie nieprawidłowości lub naruszenia obowiązujących przepisów prawa lub Kodeksu postępowania, które mają miejsce w ramach działalności ACCIONA w obszarze praw człowieka. Wspomniane kanały są swobodnie dostępne, poufne, zapewniają ochronę przed represjami, są dostosowane kulturowo i dostępne zarówno fizycznie, jak i językowo, zgodnie z zasadą 31 Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Kanał Etyczny jest narzędziem, które ACCIONA udostępnia pracownikom, dostawcom, klientom i współpracownikom w celu zgłaszania wszelkich nieprawidłowości lub naruszeń związanych z prawami człowieka. Ponadto, Organizacja ustanawia mechanizmy wczesnego ostrzegania w celu pilnego reagowania na skutki i minimalizowania ich skali, we współpracy ze stronami dotkniętymi lub potencjalnie dotkniętymi skutkami.
- **Ograniczanie rzeczywistych i potencjalnych negatywnych skutków w zakresie praw człowieka** – ACCIONA wdraża systemy kontroli wewnętrznej w celu zapobiegania zidentyfikowanym rzeczywistym i potencjalnym zagrożeniom i wpływom oraz ich ograniczania. Wspomniane systemy uwzględniają działania kontrolne dostosowane do zasad odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej.
- **Monitorowanie i ciągłe doskonalenie** – ACCIONA okresowo dokonuje przeglądu swoich wewnętrznych procesów i środków wdrożonych w celu zapobiegania i łagodzenia negatywnego wpływu na prawa człowieka, zapewniając skupienie na ciągłym doskonaleniu swojej działalności.
- **Rozliczalność** – ACCIONA ujawnia wykryte i zmaterializowane ryzyka i skutki, zarówno negatywne, jak i pozytywne, oraz środki podjęte w celu zaradzenia negatywnym wpływom na prawa człowieka w swojej działalności. W przypadku wykrycia poważnych naruszeń spółka zobowiązuje się do ich zgłoszenia w przejrzysty sposób. Składa również regularne sprawozdania na ręce Rady Dyrektorów, za pośrednictwem Komitetu Audytu i Zrównoważonego Rozwoju.
- **Usunięcie skutków** – ACCIONA zobowiązuje się ustanowić skuteczne i zgodne z prawem mechanizmy, w celu usuwania negatywnych skutków w zakresie praw człowieka. Organizacja jest zobowiązana zapewnić skuteczne środki dochodzenia roszczeń w całym swoim łańcuchu wartości.
- **Współpraca z władzami** – ACCIONA aktywnie i w pełni współpracuje z właściwymi organami, zapewniając swój udział w procesach niezbędnych do zaradzenia wszelkim negatywnym skutkom, które wystąpiły.

POLITYKA W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA

Przegląd i zatwierdzenie polityki

Niniejsza Polityka podlega przeglądowi co najmniej raz na pięć lat w celu zapewnienia zgodności ze strategicznymi celami Organizacji oraz, w każdym przypadku, w związku ze zmianami legislacyjnymi i regulacyjnymi.

Polityka w zakresie praw człowieka stanowi część „Księgi Polityk” ACCIONA, która jest dostępna na firmowej witrynie internetowej i w intranecie Organizacji. Została opracowana w głównych językach¹¹ krajów, w których ACCIONA prowadzi działalność, aby ułatwić konsultacje z najważniejszymi grupami interesariuszy.

Zarząd
7 maja 2026 roku

¹¹ Hiszpański, angielski, portugalski, polski i francuski

POLITYK KADROWA I ZAPOBIEGANIA RYZYKU W PRACY

Oświadczenie woli

ACCIONA stawia na etyczne zachowanie i bezpieczeństwo jako wartości charakterystyczne i wyróżniające sposób działania firmy, a ponadto angażuje się na rzecz sukcesu i rozwoju zawodowego swoich pracowników, stale inwestując w pozyskiwanie najlepszych talentów.

ACCIONA dba o poszanowanie praw człowieka (odzwierciedlone w Polityce w zakresie praw człowieka ACCIONA) oraz najbardziej zaawansowanych zasad w zakresie ochrony praw człowieka i praw pracowniczych organizacji międzynarodowych, a także o bezpieczeństwo i dobrostan zawodowy wszystkich swoich pracowników.

Zapobieganie ryzykom zawodowym stanowi dla ACCIONA element wyróżniający oraz niezbędny wymóg dla zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników i współpracowników.

ACCIONA jest świadoma prowadzenia swojej działalności w sektorach, w których ryzyka zawodowe są powszechnie obecne, i dlatego zadeklarowała swoje poparcie dla celów Seulskiej Deklaracji w sprawie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

Polityki korporacyjne mają charakter przekrojowy i obowiązują we wszystkich spółkach grupy. Niemniej jednak nie będą miały zastosowania w tych spółkach, jurysdykcjach i/lub sytuacjach, w których polityki lub którekolwiek z ich postanowień są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi przepisami prawnymi.

Zasady

- **Wysokie standardy etyczne** – Jako jeden z głównych filarów funkcjonowania firmy, ACCIONA promuje etyczne wartości takie jak szacunek, współpraca, praca zespołowa oraz wzorce zachowań zawarte w Kodeksie Postępowania.
- **Poszanowanie osób (odrzuć pracę przymusowej, pracy dzieci i braku wolności)** – ACCIONA, poprzez przyjęcie praktyk zatrudnienia zgodnych z konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy, zakazuje pracy przymusowej we wszystkich jej formach. Ponadto ACCIONA zwalcza pracę dzieci poprzez swoje wymogi dotyczące przyjęcia do pracy.
- **Promowanie rzeczywistej równości** – ACCIONA promuje zatrudnianie najlepszych specjalistów, zapewniając rzeczywistą równość szans, uznanie osobistych kompetencji i zawodowych zasług, oraz odrzucając wszelką dyskryminację ze względu na wiek, rasę, kolor skóry, płeć, religię, przekonania polityczne, pochodzenie narodowe, orientację seksualną, pochodzenie społeczne lub niepełnosprawność.
- **Wspieranie sprawiedliwych i konkurencyjnych warunków pracy** – ACCIONA oferuje sprawiedliwe i godziwe wynagrodzenie oraz konkurencyjne warunki zawodowe. Ponadto dysponuje planami wykrywania i zatrzymywania talentów oraz programami rozwoju dla swoich specjalistów, które ułatwiają zdobywanie nowej wiedzy oraz rozwijanie nowych umiejętności i kompetencji. ACCIONA oferuje odpowiednie warunki wynagradzania przyczyniające się do godnej płacy, uwzględniając obowiązujące przepisy prawne, układy zbiorowe pracy oraz realia środowisk, w których prowadzi działalność.
- **Wolność zrzeszania się i negocjacje zbiorowe** – ACCIONA promuje i respektuje prawa do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych w sferze pracowniczej we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność, poprzez proaktywne działania we wszystkich podmiotach prawnych, w których uczestniczy, rozwijając mechanizmy wykrywania, kontroli i ograniczania zdefiniowanych ryzyk, zgodnie z obowiązującym prawodawstwem oraz sprzyjając stosunkom pracy opartym na dialogu, szacunku i zakazie represji wobec zgodnego z prawem wykonywania tych praw.
- **Wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym** – ACCIONA wspiera równowagę między życiem zawodowym a osobistym swoich pracowników, oferując elastyczne mechanizmy promujące dobrostan pracownika i jego otoczenia, zgodnie z najlepszymi praktykami miejsc, w których prowadzi swoją działalność.

POLITYK KADROWA I ZAPOBIEGANIA RYZYKU W PRACY

- **Włączenie zasady społecznie odpowiedzialnego zatrudnienia** – ACCIONA dysponuje planami równości, różnorodności i włączenia społecznego we wszystkich aspektach zarządzania zasobami ludzkimi, a w szczególności w obszarze zatrudnienia, których celem jest włączenie do firmy grup zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz osób z różnymi zdolnościami.
- **Tworzenie wartości** – Poprzez promowanie lokalnego zatrudnienia pracowników, najlepiej w obszarze oddziaływania projektu, ACCIONA dąży do generowania wartości dodanej dla społeczności obszaru działania.
- **Zapewnienie najlepszych warunków pracy dla pracowników** – ACCIONA działa w oparciu o przestrzeganie przepisów ustawowych i wykonawczych w zakresie wynagrodzeń i czasu pracy, respektując wszystkie prawa pracowników zawarte w obowiązujących normach i układach zbiorowych oraz zapewniając zdrowe środowisko pracy. Ponadto ACCIONA przestrzega maksymalnych limitów czasu pracy ustanowionych ustawowo lub w drodze układów zbiorowych (w tym godzin nadliczbowych) oraz gwarantuje korzystanie z płatnego urlopu wypoczynkowego, a także z odpoczynków i zwolnień przysługujących zgodnie z obowiązującym prawodawstwem w każdym kraju.
- **Odpowiedzialne działanie w procesach zbiorowych** – W procesach reorganizacji, restrukturyzacji lub zwolnień grupowych ACCIONA będzie działać z poszanowaniem praw do informacji, konsultacji, uczestnictwa i ustawowego lub wynikającego z układów zbiorowych okresu wypowiedzenia, promując procesy uporządkowane, odpowiedzialne i respektujące osoby dotknięte tymi działaniami.
- **Ciągłe doskonalenie bezpieczeństwa i higieny pracy** – ACCIONA promuje i upowszechnia swój System Zarządzania Prewencją w działalności własnej, jak również wśród firm współpracujących, w celu osiągnięcia technicznego celu zerowej wypadkowości. Ponadto ACCIONA zapewnia swoim pracownikom oraz firmom współpracującym szkolenia, kształcenie i niezbędne zasoby materialne w zakresie zapobiegania ryzykom zawodowym, aby mogli wykonywać swoją działalność w sposób bezpieczny i bez zagrożenia dla zdrowia.
- **Identyfikacja i analiza ryzyk** – W celu unikania i/lub ograniczania narażenia na ryzyka ACCIONA przeprowadza szczegółowe badania stanowisk i miejsc pracy oraz środków prewencyjnych do zastosowania.
- **Delegowanie odpowiedzialności** – ACCIONA działa jako podmiot zapewniający środki i zasoby w celu zagwarantowania bezpieczeństwa i higieny pracy, opierając się na zaangażowaniu i odpowiedzialności pracowników ACCIONA za dbanie o własne bezpieczeństwo i bezpieczeństwo osób trzecich.
- **Upowszechnianie dobrych praktyk** – ACCIONA rozpowszechnia informacje o ryzykach związanych ze swoimi miejscami i stanowiskami pracy oraz środkach prewencyjnych i awaryjnych do zastosowania, w szczególności w odniesieniu do swoich dostawców, wykonawców i współpracowników.
- **Promowanie akredytacji** – ACCIONA promuje akredytację wszystkich swoich działań zgodnie z najwyższymi standardami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, opartymi na normach ISO 45001.
- **Promowanie zdrowia i dobrostanu osobistego** – ACCIONA, poprzez szczegółowe polityki promowania zdrowych zachowań w zakresie żywienia, aktywności fizycznej oraz opracowywania planów medycyny prewencyjnej, a także zapobiegania ryzykom psychospołecznym i zarządzania nimi, promuje zdrowie psychiczne, równowagę emocjonalną i zdrowe środowisko pracy.

POLITYKA AKCJI SPOŁECZNEJ

Declaración de intenciones

ACCIONA uważa, że powinna być głównym aktorem przyczyniającym się do zrównoważonego rozwoju wspólnot w krajach, w których prowadzi swoją działalność i przyczyniać się do poprawy jakości życia ludzkiego.

Aby osiągnąć ten cel, stara się wyrównać wkład społeczny i rozwój swojego biznesu przy pomocy zrównoważonych projektów w średnim/długim terminie, podczas którego ACCIONA będzie obecna, wzmacniając zaufanie pomiędzy spółką a społecznościami w których działa, zwiększając swój pozytywny wkład zgodnie z Wytycznymi OECD dla Spółek Wielonarodowych.

Polityki korporacyjne mają być stosowane we wszystkich spółkach w grupie. Nie będą jednak miały zastosowania do spółek, jurysdykcji i/lub sytuacji, w których polityki lub jakiegokolwiek ich postanowienia są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

Zasady

- **Spójność pomiędzy biznesem a potrzebami wspólnoty** – działalność społeczna ACCIONA koncentruje się przede wszystkim na aspektach związanych ze jej działalnością, które jednocześnie są zasadniczymi aspektami dla rozwoju. Dlatego, działalność społeczna jest organizowana wokół następujących osi:

Podstawowe usługi Energetyczne: których zasadniczym celem jest ułatwienie podstawowego dostępu do usługi elektrycznej przy pomocy systemów fotowoltaicznych do odosobnionych wspólnot wiejskich w krajach rozwijających się i bez możliwości do dostępu w okresie średnio/długoterminowym.

Podstawowe usługi Wodne: przyczynić się na rzecz dostępu do bezpiecznej wody i asenizacji ścieków w odosobnionych wspólnotach wiejskich, przede wszystkim przy pomocy zrównoważonych projektów społecznych zarządzania własnego, w celu ułatwienia dostępu do pitnej wody, urządzeń sanitarnych i lepszych kuchni.

Promowanie Zrównoważonego Rozwoju: wspieranie, promowanie i rozpowszechnianie kultury zrównoważonego rozwoju w celu utworzenia społeczeństwa bardziej odpowiedzialnego i solidarnego.

Inwestycja społeczna związana z projektem: przyczyniać się w sposób aktywny do zasilania i poprawy systemu społecznoekonomicznego we wspólnotach w których działa ACCIONA.

Zdrowie, Edukacja i Kultura: zobowiązanie do współpracy z różnymi instytucjami w przydzielaniu środków w celu zaspokojenia oczekiwań swojego otoczenia i kultywowanie inicjatyw, które mają większy oddźwięk dla społeczeństwa i są uważane za priorytetowe w obszarze zdrowia, edukacji i kultury.

- **Pozytywna wartość dodana** – ACCIONA uznaje, że jej udział powinien być brany pod uwagę jako wkład dla dobrobytu społeczeństwa, a jej działania nie mają charakteru wyrównawczego ani zastępczego, ale sięgają dalej, poza zobowiązania podjęte przez działalnością korporacyjną.
- **Zobowiązanie na średni i długi okres czasu** – inicjatywa akcji społecznej i stosunki ze wspólnotami podobnie jak jej działalność przedsiębiorcza, są dla ACCIONA perspektywą długoterminową na średni i długi okres czasu.
- **Współpraca** – ACCIONA współpracuje z instytucjami, organizacjami pozarządowymi, spółkami prywatnymi i innymi w celu skutecznego rozwoju swojego działania społecznego. Relacje i współpraca z instytucjami publicznymi i prywatnymi mają na celu łączenie wysiłku dla wsparcia wspólnoty.
- **Etyka** – ACCIONA działa zgodnie z etyką i przejrzystością w swojej współpracy z podmiotami, aby nie zostały one wykorzystane do celów przeciwnych, od tych zawartych w stosowanym, aktualnym prawie.
- **Dostosowalność** – w każdym projekcie, ACCIONA wspiera działania elastycznie dostosowane do potrzeb i podaży lokalnej społeczności w której jest obecna.
- **Zaangażowanie pracowników** – działania akcji społecznej, stanowią również szansę do kanalizowania solidarnych, zobowiązujących spraw i dlatego ACCIONA wspiera wolontariat między swoimi pracownikami.
- **Śledzenie środków** – Spółka śledzi dokonywane wkłady oraz mierzy ich wpływ na otoczenie.

Komitet ds. zrównoważonego rozwoju
19 kwiecień 2018

POLITYKA RÓWNOŚCI SZANS I DOSTĘPNOŚCI

PRZEDMIOT

Niniejsza polityka, zgodna z Kodeksem postępowania, ma na celu określenie zaangażowania spółki ACCIONA, S.A. oraz grupy spółek wchodzących w jej skład (zwanymi dalej „ACCIONA” lub „Organizacją”) na rzecz równych szans i dostępności jako zasad przewodnich naszej kultury organizacyjnej.

ACCIONA aktywnie promuje środowisko pracy, w którym wszystkie osoby, niezależnie od swoich cech osobistych lub społecznych, mają równe szanse rozwoju i czują się integralną częścią wspólnego projektu.

Wychodzimy z przekonania, że integracja różnych perspektyw wzmacnia zdolność do innowacji, wzbogaca Organizację i przyczynia się do postępu społecznego. Uznajemy, że ludzie są głównym aktywem Organizacji. Dlatego inwestowanie w ich rozwój, dobrostan i uznanie stanowi kluczowy priorytet dla przyciągania, zatrzymywania i rozwijania talentów, generując wspólną wartość.

Poprzez wdrażanie praktyk zgodnych z niniejszą polityką, promowanie zaangażowanego przywództwa oraz dostępnych i pełnych szacunku środowisk pracy, dążymy do ugruntowania transformacyjnego miejsca pracy, które w pełni wykorzystuje potencjał każdej osoby i odpowiada na potrzeby środowisk, w których działamy.

ZAKRES

Niniejsza polityka jest publicznie dostępna i ma zastosowanie do wszystkich spółek, w których ACCIONA ma udziały większościowe, sprawuje kontrolę lub ponosi odpowiedzialność za zarządzanie, niezależnie od ich lokalizacji geograficznej, a także do osób zarządzających i specjalistów Organizacji, niezależnie od ich stanowiska.

Polityki korporacyjne zgody ACCIONA mają charakter przekrojowy i obowiązują we wszystkich spółkach grupy. Niemniej jednak nie będą miały zastosowania w tych spółkach, jurysdykcjach i/lub sytuacjach, w których polityki lub którekolwiek z ich postanowień są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi przepisami prawnymi.

W spółkach, w których ACCIONA ma udziały, ale nie jest odpowiedzialna za sprawowanie zarządu, przedstawiciele Organizacji w organach nadzorczych i zarządczych będą promować przyjęcie niniejszej polityki.

ACCIONA dąży do tego, aby zasady zawarte w niniejszej Polityce służyły jako punkt odniesienia dla jej dostawców, wykonawców, współpracowników, klientów, społeczności lokalnych i pozostałych grup interesariuszy.

Polityka stanowi część „Księgi Polityk” ACCIONA, która jest dostępna na firmowej witrynie internetowej i w intranecie Organizacji. Została opracowana w głównych językach¹² krajów, w których ACCIONA prowadzi działalność, aby ułatwić konsultacje z najważniejszymi grupami interesariuszy.

¹² Angielski, hiszpański, portugalski, polski, francuski i włoski.

POLITYKA RÓWNOŚCI SZANS I DOSTĘPNOŚCI

ZASADY

Niniejsza polityka opiera się na następujących zasadach:

- **Niedyskryminacja** – ACCIONA promuje i uznaje wkład wiedzy, doświadczenia, umiejętności i osiągnięć osób tworzących Organizację, niezależnie od ich okoliczności osobistych lub społecznych, tak aby były szanowane i doceniane, umożliwiając im osiągnięcie pełnego potencjału. W związku z powyższym zobowiązuje się do utrzymywania środowiska opartego na poszanowaniu i godnym traktowaniu wyrażanym poprzez brak tolerancji wobec molestowania we wszystkich jego formach lub innych praktyk dyskryminacyjnych. Niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja ze względu na wiek, rasę, pochodzenie etniczne, kolor skóry, pochodzenie narodowe, płeć, rodzaj płci, tożsamość płciową, orientację seksualną, stan cywilny, obowiązki rodzinne, niepełnosprawność, wrażliwe warunki zdrowotne, pochodzenie społeczne, religię, przekonania polityczne, wykształcenie, doświadczenie, cechy genetyczne, status społeczno-ekonomiczny, formę zatrudnienia lub jakąkolwiek inną przesłankę.
- **Równość szans** – ACCIONA promuje równość traktowania i szans jako zasadę fundamentalną dla zapewnienia, że wszystkie osoby, niezależnie od swoich cech osobistych lub społecznych, mają dostęp do tych samych możliwości uczestnictwa, rozwoju i uznania w środowisku pracy. W tym duchu zobowiązuje się do tego, aby procesy związane z rekrutacją, oceną pracowniczą, wynagrodzeniem i świadczeniami, szkoleniami, awansem, mobilnością wewnętrzną i pozostałymi praktykami rozwoju zawodowego opierały się na obiektywnych kryteriach związanych z zasługami, uznaniem własnych kompetencji i adekwatnością do osiągania celów, z dala od praktyk dyskryminacyjnych, gwarantując równość szans i warunków. Ponadto ACCIONA promuje równe wynagrodzenie kobiet i mężczyzn za pracę o jednakowej wartości, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi oraz swoimi zobowiązaniami w zakresie równości.
- **Dostępność uniwersalna** – ACCIONA rozumie dostępność jako prawo i wartość fundamentalną dla zapewnienia, że każda osoba może rozwijać swój potencjał zawodowy z równością szans, autonomią i dobrostanem. Organizacja kompleksowo podchodzi do wszystkich wymiarów dostępności: fizycznej, sensorycznej i poznawczej, aby zapewnić, że jej środowiska pracy, infrastruktury, usługi i narzędzia cyfrowe są użyteczne i zrozumiałe dla wszystkich osób, stosując od początku zasady projektowania uniwersalnego oraz międzynarodowe standardy i lokalne przepisy prawne w zakresie dostępności. Ponadto promuje autonomię osobistą, wzmacniając misję budowania środowisk bardziej sprawiedliwych, dostępnych, bezpiecznych i w pełni funkcjonalnych dla wszystkich osób.
- **Kultura przynależności** – ACCIONA promuje kulturę organizacyjną opartą na szacunku i współpracy, w której każda osoba może w pełni rozwijać swój potencjał, czuć się aktywną częścią wspólnego projektu i wносить wkład swoją perspektywą, doświadczeniem i osiągnięciami.
- **Przywództwo i zaangażowanie** – ACCIONA promuje style przywództwa zaangażowane w te zasady jako motor innowacji, spójności i tworzenia wartości. Dlatego też, poprzez przywództwo, promuje środowiska, w których każda osoba czuje się wysłuchana, brana pod uwagę i może w znaczący sposób przyczynić się do osiągania wspólnych celów.

WDRAŻANIE W ORGANIZACJI

ACCIONA integruje zasady określone w niniejszej polityce ze swoją kulturą organizacyjną, promując działania ACCIONA włącza zasady zawarte w niniejszej polityce w swoją kulturę organizacyjną, promując uwrażliwienie i ciągłe kształcenie swoich specjalistów oraz wspierając środowiska oparte na szacunku, dostępne i oparte na współpracy, w których talenty mogą rozwijać się bez barier.

POLITYKA RÓWNOŚCI SZANS I DOSTĘPNOŚCI

Komunikacja odgrywa kluczową rolę w tym zobowiązaniu i dlatego ACCIONA dba o to, aby jej przekazy, zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne, używały języka pełnego szacunku i niedyskryminacyjnego, odzwierciedlając różnorodność swojego personelu i społeczności, w których działa.

Ponadto Organizacja zapewnia swoim grupom interesariuszy dedykowane kanały komunikacji i składania skarg, zobowiązując się do udostępniania dokładnych informacji na temat zasad niniejszej polityki, a także do przeglądu i doskonalenia swoich procesów wewnętrznych.

W celu skutecznego wdrożenia niniejszej polityki ACCIONA dysponuje narzędziami, zasobami i strukturą organizacyjną niezbędnymi do ustanowienia mechanizmów odpowiedzialności, wdrażania, przeglądu i nadzorowania jej przestrzegania.

REAKCJA NA NARUSZENIA

Wszelkie naruszenia niniejszej polityki mogą być zgłaszane za pośrednictwem Kanału Etycznego ACCIONA. Zgłoszenia dotyczące możliwych naruszeń zostaną należycie przeanalizowane, a w przypadku ich potwierdzenia zostaną podjęte odpowiednie środki naprawcze i dyscyplinarne, bez uszczerbku dla odpowiedzialności prawnej, która może wynikać zgodnie z porządkiem prawnym kraju, w którym naruszenie zostało popełnione.

4

POLITYKA
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU

**OBSZAR OCHRONY
ŚRODOWISKA**

POLITYKA W ZAKRESIE OCHRONY ŚRODOWISKA

Przedmiot

Polityka w zakresie ochrony środowiska ACCIONA ustanawia ramy zarządzania strategią ochrony, zachowania i poprawy stanu środowiska. Niniejsza Polityka określa zasady odpowiedzialnego postępowania biznesowego, wpływające na identyfikację, ocenę i zarządzanie zależnościami, wpływem, ryzykiem i możliwościami związanymi z ekosystemami i ich składnikami.

ACCIONA uważa za niezbędne przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność, minimalizując swój ślad środowiskowy poprzez integrację kryteriów środowiskowych od wczesnych etapów planowania i projektowania swoich projektów. Organizacja promuje wzrost gospodarczy, który szanuje ograniczenia planety.

Polityki korporacyjne mają być stosowane we wszystkich spółkach w grupie. Nie będą jednak miały zastosowania do spółek, jurysdykcji i/lub sytuacji, w których polityki lub jakiekolwiek ich postanowienia są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

W tym kontekście Polityka w zakresie ochrony środowiska ACCIONA jest zgodna z najważniejszymi traktatami i konwencjami międzynarodowymi dotyczącymi ochrony środowiska, przyczyniając się do realizacji zobowiązań wynikających z Porozumienia paryskiego, Konwencji o różnorodności biologicznej, Ramowej Umowy o Bioróżnorodności Kunming-Montreal, inicjatywy ONZ Global Compact oraz osiągnięcia Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG).

Zakres

Niniejsza polityka jest publicznie dostępna i ma zastosowanie do wszystkich spółek, w których ACCIONA ma udziały większościowe, sprawuje kontrolę lub ponosi odpowiedzialność za zarządzanie, niezależnie od ich lokalizacji geograficznej, a także do osób zarządzających i specjalistów Organizacji, niezależnie od ich stanowiska.

W spółkach, w których ACCIONA ma udziały, ale nie jest odpowiedzialna za sprawowanie zarządu, przedstawiciele Organizacji w organach nadzorczych i zarządczych będą promować przyjęcie niniejszej polityki.

ACCIONA promuje, w zakresie, w jakim ma na to wpływ, przyjęcie zasad zawartych w niniejszej polityce przez swoich dostawców, wykonawców, współpracowników, klientów, zainteresowane społeczności i innych interesariuszy.

Zasady

Polityka ochrony środowiska ACCIONA opiera się na następujących założeniach:

- **Zgodność z obowiązującymi przepisami** – ACCIONA rygorystycznie przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska, a także promuje i wzmacnia opracowywanie nowych ram regulacyjnych i standardów międzynarodowych, które wspierają bardziej zrównoważone modele rozwoju¹⁰.
- **Zapobieganie szkodom** – ACCIONA zobowiązuje się do unikania i odwracania negatywnych skutków spowodowanych zanieczyszczeniem lub nadmierną eksploatacją zasobów naturalnych, między innymi poprzez rozwój działalności, nawet w lokalizacjach, w których nie obowiązują odpowiednie przepisy. Zapobieganie szkodom to między innymi:
 - **Ochrona gleby** – ACCIONA zobowiązuje się do zarządzania gruntami i odpowiedzialnego użytkowania gleby. Promuje właściwe zarządzanie zasobami pochodnymi i odpadami, które mogą mieć na nią wpływ, w celu zapobiegania jej zanieczyszczeniu i zachowania jej podstawowych funkcji ekologicznych.
 - **Ochrona wody** – ACCIONA opracowuje rozwiązania, które poprawiają jakość, ilość i dostępność wody, wdrażając niezbędne środki w celu zapobiegania wszelkim formom zanieczyszczenia i zapewnienia zrównoważonego rozwoju tego zasobu.

¹⁰ Polityka ochrony środowiska obejmuje wszystkie emisje i transfery zanieczyszczeń objęte [Rozporządzeniem \(WE\) nr 166/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady](#).

POLITYKA W ZAKRESIE OCHRONY ŚRODOWISKA

- **Ochrona powietrza** – ACCIONA promuje poprawę jakości powietrza i redukcję emisji gazów cieplarnianych, hałasu i zakłóceń świetlnych oraz innych rodzajów zanieczyszczeń emitowanych do powietrza, zachęcając do korzystania z czystej energii i stosując środki łagodzące ich wpływ na środowisko.
- **Pozytywny wpływ** – ACCIONA, świadoma postępującej degradacji naszej planety, promuje działania mające łagodzić negatywny wpływ na środowisko. Wspomniane podejście obejmuje cały cykl życia projektu, od przygotowania planu do zakończenia, w celu osiągnięcia pozytywnego wpływu, który nazywamy regeneracyjnym.

Należyta staranność

ACCIONA stosuje proces należytej staranności podzielony na sześć etapów określonych w Wytycznych dotyczących odpowiedzialnego postępowania w biznesie¹¹. Wspomniany proces jest zgodny z międzynarodowymi umowami środowiskowymi, takimi jak Konwencja o różnorodności biologicznej, Porozumienie paryskie, inicjatywa ONZ Global Compact i osiągnięcie celów zrównoważonego rozwoju (SDG).

Mechanizmy stosowane na każdym etapie są następujące:

- **Identyfikacja i ocena ryzyk oraz skutków** – ACCIONA regularnie identyfikuje i ocenia rzeczywisty oraz potencjalny niekorzystny wpływ na środowisko związany z jej działalnością biznesową i relacjami handlowymi. Ten proces uwzględnia horyzonty czasowe: krótko-, średnio- i długoterminowy.
- **Mechanizmy wykrywania** – ACCIONA dysponuje specjalnymi kanałami komunikacji i składania skarg, dostępnymi dla wszystkich interesariuszy, w celu identyfikacji i reagowania na wszelkie nieprawidłowości lub naruszenia obowiązujących przepisów prawa lub Kodeksu postępowania, które mają miejsce w ramach działalności ACCIONA. Kanał Etyczny jest narzędziem, które Organizacja udostępnia pracownikom, dostawcom, klientom i współpracownikom w celu zgłaszania wszelkich nieprawidłowości. Wspomniane kanały są swobodnie dostępne, poufne, zapewniają ochronę przed represjami, są odpowiednie z punktu widzenia kultury i dostępne zarówno pod względem fizycznym, jak i językowym.
- **Łagodzenie negatywnych skutków** – ACCIONA uwzględnia wyniki ocen niekorzystnego wpływu na środowisko w systemach zarządzania i kontroli wewnętrznej w celu zapobiegania i łagodzenia rzeczywistych i potencjalnych zagrożeń oraz zidentyfikowanych skutków. Wspomniane systemy uwzględniają środki zapobiegawcze, łagodzące i naprawcze oraz działania kontrolne, dostosowane do przepisów krajowych i uznanych umów międzynarodowych.
- **Monitorowanie i ciągłe doskonalenie** – ACCIONA okresowo dokonuje przeglądu wewnętrznych procesów i środków wdrożonych w celu zapobiegania i łagodzenia negatywnego wpływu na środowisko, zapewniając skupienie na ciągłym doskonaleniu swojej działalności.
- **Sprawozdawczość** – ACCIONA ujawnia wykryte i zmaterializowane ryzyka i skutki, zarówno negatywne, jak i pozytywne, oraz środki podjęte w celu zaradzenia negatywnym skutkom środowiskowym w swojej działalności. Składa również regularne sprawozdania na ręce Rady Dyrektorów, za pośrednictwem Komitetu Audytu i Zrównoważonego Rozwoju.
- **Usuwanie skutków** – ACCIONA zobowiązuje się ustanowić skuteczne i zgodne z prawem mechanizmy naprawy niekorzystnego wpływu na środowisko. Organizacja jest zobowiązana zapewnić skuteczne środki dochodzenia roszczeń w całym swoim łańcuchu wartości.
- **Współpraca z władzami** – ACCIONA aktywnie i w pełni współpracuje z właściwymi organami, zapewniając swój udział w procesach niezbędnych do zaradzenia wszelkim negatywnym skutkom, które wystąpiły.

¹¹ Etapy: (1) włączenie należytej staranności do polityk i systemów zarządzania; (2) identyfikacja i ocena negatywnego wpływu na prawa człowieka i środowisko; (3) zapobieganie, przerywanie lub minimalizowanie faktycznego i potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka i środowisko; (4) monitorowanie i ocena skuteczności środków; (5) komunikacja; oraz (6) działania naprawcze.

POLITYKA W ZAKRESIE OCHRONY ŚRODOWISKA

Przegląd i zatwierdzenie polityki

Niniejsza Polityka podlega przeglądowi co najmniej raz na pięć lat w celu zapewnienia zgodności ze strategicznymi celami Organizacji oraz, w każdym przypadku, w związku ze zmianami legislacyjnymi i regulacyjnymi.

Polityka ochrony środowiska stanowi część „Księgi Polityk” ACCIONA, która jest dostępna na firmowej witrynie internetowej i w intranecie Organizacji. Została opracowana w głównych językach¹² krajów, w których ACCIONA prowadzi działalność, aby ułatwić konsultacje z najważniejszymi grupami interesariuszy.

Zarząd w dniu
14 listopada 2024 r

¹² Angielski, hiszpański, portugalski, polski i francuski.

POLITYKA BIODŹNORODNOŚCI

Przedmiot

Polityka Biodźnorodności ACCIONA ustanawia ramy zachowania i ochrony ekosystemów oraz osób obecnych w siedliskach, zarówno morskich, jak i lądowych, w ramach łańcucha wartości Organizacji. Niniejsza Polityka określa zasady odpowiedzialnego postępowania biznesowego, wpływające na identyfikację, ocenę i zarządzanie zależnościami, wpływem, ryzykiem i możliwościami związanymi z ochroną i odbudową różnorodności biologicznej i ekosystemów.

ACCIONA aktywnie działa na rzecz ochrony ekosystemów morskich i lądowych. Organizacja promuje zrównoważone zarządzanie i odpowiedzialne korzystanie z kapitału naturalnego zgodnie z celami dotyczącymi walki z utratą bioróżnorodności netto do 2030 r. i zwiększenia bioróżnorodności netto do 2050 r.

Polityki korporacyjne mają być stosowane we wszystkich spółkach w grupie. Nie będą jednak miały zastosowania do spółek, jurysdykcji i/lub sytuacji, w których polityki lub jakiegokolwiek ich postanowienia są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

Polityka bioróżnorodności ACCIONA jest zgodna z najważniejszymi międzynarodowymi traktatami i konwencjami dotyczącymi ochrony i zachowania bioróżnorodności i ekosystemów, przyczyniając się do realizacji założeń i celów Ramowej Umowy o Biodźnorodności Kunming-Montreal, inicjatywy ONZ Global Compact oraz osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju (SDG).

Zakres

Niniejsza polityka jest publicznie dostępna i ma zastosowanie do wszystkich spółek, w których ACCIONA ma udziały większościowe, sprawuje kontrolę lub ponosi odpowiedzialność za zarządzanie, niezależnie od ich lokalizacji geograficznej, a także do osób zarządzających i specjalistów Organizacji, niezależnie od ich stanowiska.

W spółkach, w których ACCIONA ma udziały, ale nie jest odpowiedzialna za sprawowanie zarządu, przedstawiciele Organizacji w organach nadzorczych i zarządczych będą promować przyjęcie niniejszej polityki.

ACCIONA promuje, w zakresie, w jakim ma na to wpływ, przyjęcie zasad zawartych w niniejszej polityce przez swoich dostawców, wykonawców, współpracowników, klientów, zainteresowane społeczności i innych interesariuszy.

Zasady

Polityka bioróżnorodności ACCIONA opiera się na następujących założeniach:

- **Zgodność z obowiązującymi przepisami** – ACCIONA rygorystycznie przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska, a także promuje i wzmacnia opracowywanie nowych ram regulacyjnych i standardów międzynarodowych, które wspierają bardziej zrównoważone modele rozwoju.
- **Zastosowanie hierarchii środków łagodzących** – ACCIONA zobowiązuje się do przeprowadzenia niezbędnych działań w ramach działalności i projektów w celu zapewnienia zgodności z przepisami i odwrócenia procesu utraty bioróżnorodności. ACCIONA stosuje mechanizmy łagodzenia negatywnego wpływu na bioróżnorodność zgodnie z następującymi etapami:
 - Zapobieganie – Unikanie negatywnych skutków spowodowanych zanieczyszczeniem, nadmierną eksploatacją zasobów naturalnych lub słabą ochroną środowiska podczas rozwoju działalności, nawet w lokalizacjach, w których nie istnieją stosowne przepisy.
 - **Minimalizacja** – Minimalizowanie nieuniknionych oddziaływań, które negatywnie wpływają na gatunki i ekosystemy między innymi poprzez wdrażanie niezbędnych środków naprawczych, pozyskiwanie lokalnych zasobów, certyfikowanych zrównoważonych zasobów.

POLÍTICA DE BIODIVERSIDAD

- **Przywracanie** – W miarę możliwości przywracanie stanu obszarów dotkniętych rozwojem projektów lub usług oraz rekultywacja obszarów zdegradowanych, zapewnienie dodatkowości i utrzymanie usług ekosystemowych w ramach projektu.
- **Rekompensaty** – Wdrażanie działań kompensacyjnych w przypadku, gdy nie można w pełni złagodzić pozostałych skutków, przyczyniając się do spełnienia zobowiązania o powstrzymaniu utraty bioróżnorodności netto do 2030 r.
- **Zachowanie i ochrona ekosystemów lądowych oraz morskich** – ACCIONA identyfikuje krytyczne ekosystemy o wysokiej wartości ochronnej i kluczowe obszary bioróżnorodności, co pozwala podejmować działania mające na celu poprawę stanu środowiska, w których prowadzona jest działalność, obszarów przyległych i innych stref, zapewniając poszanowanie i integrację terytoriów rdzennych i społeczności lokalnych.
- **Przeciwdziałanie wylesianiu** – ACCIONA dąży do osiągnięcia zerowego wylesiania netto do 2030 r., tak aby jej działalność nie przyczyniała się do utraty naturalnych terenów leśnych, promując odtworzenie lasów i pełną rekompensatę za wszystkie wycięte drzewa. To zobowiązanie obejmuje łańcuch wartości dzięki dokonywaniu zrównoważonych zakupów.
- **Pozytywny wpływ** – ACCIONA, świadoma postępującej degradacji naszej planety, promuje działania mające złagodzić negatywny wpływ na środowisko. Wspomniane podejście obejmuje cały cykl życia projektu, od opracowania planu do zakończenia, w celu osiągnięcia pozytywnego wpływu, który nazywamy regeneracyjnym.
- **Przyrost bioróżnorodności netto** – ACCIONA promuje odtworzenie utraconej bioróżnorodności, zarówno lądowej, jak i morskiej, poprzez stosowanie rozwiązań opartych na przyrodzie i rozwoju infrastruktury regeneracyjnej.

Przegląd i zatwierdzenie polityki

Niniejsza Polityka podlega przeglądowi co najmniej raz na pięć lat w celu zapewnienia zgodności ze strategicznymi celami Organizacji oraz, w każdym przypadku, w związku ze zmianami legislacyjnymi i regulacyjnymi.

Polityka bioróżnorodności stanowi część „Księgi Polityk” ACCIONA, która jest dostępna na firmowej witrynie internetowej i w intranecie Organizacji. Została opracowana w głównych językach¹³ krajów, w których ACCIONA prowadzi działalność, aby ułatwić konsultacje z najważniejszymi grupami interesariuszy.

Zarząd w dniu
14 listopada 2024 r

¹³ Angielski, hiszpański, portugalski, polski i francuski.

POLITYKA W ZAKRESIE ZMIAN KLIMATYCZNYCH

Przedmiot

Polityka w zakresie zmian klimatycznych ACCIONA ustanawia ramy zarządzania strategią wprowadzania czystszych i bardziej wydajnych praktyk, co wspiera działania Organizacji w zakresie łagodzenia wpływu zmian klimatycznych. Niniejsza Polityka określa zasady odpowiedzialnego postępowania biznesowego, wpływające na identyfikację, ocenę i zarządzanie zależnościami, wpływem, ryzykiem i możliwościami związanymi zarówno z łagodzeniem wpływu zmian klimatycznych, jak i dostosowaniem do nich.

Polityki korporacyjne mają być stosowane we wszystkich spółkach w grupie. Nie będą jednak miały zastosowania do spółek, jurysdykcji i/lub sytuacji, w których polityki lub jakiegokolwiek ich postanowienia są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

ACCIONA uznaje, że priorytetem jest przeprowadzenie transformacji i inwestowanie w niskoemisyjne modele biznesowe, dostosowując się do globalnych wysiłków na rzecz ograniczenia wzrostu średniej temperatury planety do 1,5°C w 2050 roku. Za pośrednictwem projektów, produktów i usług Organizacja aktywnie przyczynia się do łagodzenia wpływu zmian klimatycznych, promując skuteczną redukcję emisji gazów cieplarnianych (GHG) dzięki produkcji wyłącznie energii odnawialnej i budowie infrastruktury niskoemisyjnej. Promuje również dostosowanie do zmian klimatycznych przez ułatwianie dostępu do wody i do infrastruktury odpornej na zmiany klimatu.

Polityka ACCIONA w zakresie zmian klimatycznych jest zgodna z najważniejszymi międzynarodowymi traktatami i konwencjami dotyczącymi łagodzenia skutków i dostosowania, przyczyniając się do realizacji zobowiązań wynikających z Porozumienia paryskiego, Ramowej Umowy o Bioróżnorodności Kunming-Montreal, inicjatywy ONZ Global Compact oraz osiągnięcia Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG).

Zakres

Niniejsza polityka jest publicznie dostępna i ma zastosowanie do wszystkich spółek, w których ACCIONA ma udziały większościowe, sprawuje kontrolę lub ponosi odpowiedzialność za zarządzanie, niezależnie od ich lokalizacji geograficznej, a także do osób zarządzających i specjalistów Organizacji, niezależnie od ich stanowiska.

W spółkach, w których ACCIONA ma udziały, ale nie jest odpowiedzialna za sprawowanie zarządu, przedstawiciele Organizacji w organach nadzorczych i zarządczych będą promować przyjęcie niniejszej polityki.

ACCIONA promuje, w zakresie, w jakim ma na to wpływ, przyjęcie zasad zawartych w niniejszej polityce przez swoich dostawców, wykonawców, współpracowników, klientów, zainteresowane społeczności i innych interesariuszy.

Zasady

Polityka w zakresie zmian klimatycznych ACCIONA opiera się na następujących założeniach:

- **Zgodność z obowiązującymi przepisami** – ACCIONA rygorystycznie przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska, a także promuje i wzmacnia opracowywanie nowych ram regulacyjnych i standardów międzynarodowych, które wspierają bardziej zrównoważone modele rozwoju, nawet w miejscach, w których takowe nie istnieją.
- **Zapobieganie szkodom** – ACCIONA dąży do unikania, zapobiegania i łagodzenia negatywnych skutków prowadzonej działalności poprzez promowanie wykorzystywania odnawialnych źródeł energii i czystych technologii.
- **Przywództwo w zakresie klimatu** – ACCIONA jest liderem walki ze zmianami klimatycznymi, opracowując rozwiązania wspierające dekarbonizację gospodarki. Organizacja koncentruje swoje inwestycje na obszarach wskazanych w taksonomii UE w zakresie działalności zrównoważonej.

POLITYKA W ZAKRESIE ZMIAN KLIMATYCZNYCH

- **Cele oparte na danych naukowych** – ACCIONA wyznacza cele redukcji emisji oparte na danych naukowych, które przyczyniają się do realizacji celu określonego w Porozumieniu paryskim.
- **Zerowa emisja netto** – ACCIONA dąży do dekarbonizacji modelu biznesowego, promując wyłączenie wykorzystania w 100% odnawialnych źródeł energii i optymalizując zużycie energii w celu spełnienia osiągnięcia zerowej emisji netto. ACCIONA zapobiega zanieczyszczeniu powietrza w związku z swoją działalnością i ogranicza jego poziom.
- **Energia odnawialna** – ACCIONA promuje rozwój i wykorzystanie odnawialnych źródeł energii do wytwarzania czystej energii elektrycznej, zmniejszając w ten sposób zależność od paliw kopalnych i promując elektryfikację gospodarki. W ten sposób aktywnie przyczynia się do łagodzenia wpływu zmian klimatycznych.
- **Infrastruktura odporna** – ACCIONA promuje rozwój, obsługę i utrzymanie infrastruktury, która pomaga społeczeństwu dostosować się do zmian klimatycznych i ich skutków.
- **Pozytywny wpływ** – ACCIONA, świadoma postępującej degradacji naszej planety, promuje działania mające łagodzić negatywny wpływ na środowisko. Wspomniane podejście obejmuje cały cykl życia projektu, od opracowania planu do zakończenia, w celu osiągnięcia pozytywnego wpływu, który nazywamy regeneracyjnym.
- **Mechanizmy wpływu** – ACCIONA wdraża szereg wewnętrznych mechanizmów, które ułatwiają przejście na model dekarbonizacyjny. Obejmują one:
 - **Budżety emisji dwutlenku węgla** – ACCIONA przypisuje budżety emisji dwutlenku węgla do swoich obiektów o znacznej emisji, ustalając wewnętrzną cenę, która podlega zmianom w zależności od stopnia realizacji celów.
 - **Fundusz dekarbonizacji** – ACCIONA co roku przeznacza własne środki na finansowanie działań dekarbonizacyjnych w swoich projektach, promując w ten sposób konkretne inicjatywy mające na celu redukcję emisji.
 - **Wynagrodzenie w związku z celami klimatycznymi** – ACCIONA wdrożyła strategię dekarbonizacji w całej Organizacji, potwierdzoną przez wynagrodzenie zmienne wypłacane raz do roku, zapewniając w ten sposób zachętę do realizacji celów klimatycznych.
 - **Neutralizacja** – ACCIONA, na drodze do zerowej emisji netto, promuje rozwój projektów, które wychwytyują i trwale magazynują węgiel z atmosfery, a ostatecznym celem jest neutralizacja pozostałych emisji w celu osiągnięcia redukcji emisji gazów cieplarnianych.
 - **Łagodzenie skutków poza łańcuchem wartości** – ACCIONA inwestuje w mechanizmy, które przyczyniają się do finansowania i rozwoju projektów ograniczających emisję gazów cieplarnianych poza jej łańcuchem wartości.

Przegląd i zatwierdzenie polityki

Niniejsza Polityka podlega przeglądowi co najmniej raz na pięć lat w celu zapewnienia zgodności ze strategicznymi celami Organizacji oraz, w każdym przypadku, w związku ze zmianami legislacyjnymi i regulacyjnymi.

Polityka w zakresie zmian klimatycznych stanowi część „Księgi Polityk” ACCIONA, która jest dostępna na firmowej witrynie internetowej i w intranecie Organizacji. Została opracowana w głównych językach¹⁴ krajów, w których ACCIONA prowadzi działalność aby ułatwić konsultacje z najważniejszymi grupami interesariuszy.

Zarząd w dniu
14 listopada 2024 r

¹⁴ Angielski, hiszpański, portugalski, polski i francuski.

POLITYKA WODNA

Przedmiot

Polityka wodna ACCIONA ustanawia ramy zarządzania zasobami wodnymi i morskimi. Niniejsza Polityka określa zasady odpowiedzialnego postępowania biznesowego przy zachowaniu należytej staranności związane z zużyciem i poborem wody oraz odprowadzaniem ścieków.

ACCIONA uznaje wodę za ograniczony, niezastąpiony i niezbędny zasób naturalny, który wymaga narzędzi gwarantujących ilość, dostępność i jakość w perspektywie długoterminowej. Organizacja przyczynia się do powszechnego i sprawiedliwego dostępu do bezpiecznej wody pitnej i urządzeń sanitarnych, uznając wodę za podstawowe prawo człowieka, zwłaszcza w najbardziej wrażliwych i dotkniętych niedoborem wody społecznościach lokalnych.

Polityki korporacyjne mają być stosowane we wszystkich spółkach w grupie. Nie będą jednak miały zastosowania do spółek, jurysdykcji i/lub sytuacji, w których polityki lub jakiekolwiek ich postanowienia są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

Polityka wodna Organizacji została opracowana w oparciu o najważniejsze międzynarodowe traktaty i konwencje, które promują ochronę i konserwację wody, przyczyniając się do realizacji zobowiązań Ramowej Umowy o Bioróżnorodności Kunming-Montreal, inicjatywy ONZ Global Compact oraz osiągnięcia Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG).

Zakres

Niniejsza polityka jest publicznie dostępna i ma zastosowanie do wszystkich spółek, w których ACCIONA ma udziały większościowe, sprawuje kontrolę lub ponosi odpowiedzialność za zarządzanie, niezależnie od ich lokalizacji geograficznej, a także do osób zarządzających i specjalistów Organizacji, niezależnie od ich stanowiska.

W spółkach, w których ACCIONA ma udziały, ale nie jest odpowiedzialna za sprawowanie zarządu, przedstawiciele Organizacji w organach nadzorczych i zarządczych będą promować przyjęcie niniejszej polityki.

ACCIONA promuje, w zakresie, w jakim ma na to wpływ, przyjęcie zasad zawartych w niniejszej polityce przez swoich dostawców, wykonawców, współpracowników, klientów, zainteresowane społeczności i innych interesariuszy.

Zasady

Polityka wodna opiera się na następujących zasadach:

- **Zgodność z obowiązującymi przepisami** – ACCIONA rygorystycznie przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska, a także promuje i wzmacnia opracowywanie nowych ram regulacyjnych i standardów międzynarodowych, które wspierają bardziej zrównoważone modele rozwoju.
- **Zapobieganie szkodom** – ACCIONA zobowiązuje się do zapobiegania i unikania negatywnego wpływu na środowisko wodne powodowanego zanieczyszczeniem, stosowaniem chemikaliów, substancji wzbudzających obawy lub substancji wzbudzających duże obawy, lub nadmierną eksploatacją zasobów w wyniku swojej działalności, nawet w miejscach, w których nie istnieją stosowne przepisy.
- **Ochrona i konserwacja** – ACCIONA, poprzez swoje rozwiązania w zakresie oczyszczania i uzdatniania wody pitnej, aktywnie przyczynia się do ochrony i odnowy zasobów wodnych, promując dostęp do czystej wody i urządzeń sanitarnych w lokalnych społecznościach, w których działa.
- **Pozytywny wpływ** – ACCIONA promuje podejście, które wykracza poza łagodzenie negatywnych skutków, świadoma potrzeby zwiększania ilości i jakości zasobów wodnych, zwłaszcza na obszarach dotkniętych niedoborem wody. Wspomniane podejście obejmuje cały cykl życia projektów w celu osiągnięcia pozytywnego wpływu, który nazywamy regeneracyjnym.

POLITYKA WODNA

Przegląd i zatwierdzenie polityki

Niniejsza Polityka podlega przeglądowi co najmniej raz na pięć lat w celu zapewnienia zgodności ze strategicznymi celami Organizacji oraz, w każdym przypadku, w związku ze zmianami legislacyjnymi i regulacyjnymi.

Polityka wodna stanowi część „Księgi Polityk” ACCIONA, która jest dostępna na firmowej witrynie internetowej i w intranecie Organizacji. Została opracowana w głównych językach¹⁵ krajów, w których ACCIONA prowadzi działalność, aby ułatwić konsultacje z najważniejszymi grupami interesariuszy.

Zarząd w dniu
14 listopada 2024 r

¹⁵ Angielski, hiszpański, portugalski, polski i francuski.

POLITYKA W ZAKRESIE GOSPODARKI O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

Przedmiot

Polityka w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym ACCIONA ustanawia ramy wdrożenia kompleksowego modelu gospodarki zasobami i odpadami o obiegu zamkniętym. Niniejsza Polityka określa zasady odpowiedzialnego postępowania biznesowego, wpływające na identyfikację, ocenę i zarządzanie zależnościami, wpływem, ryzykiem i możliwościami związanymi z wykorzystaniem zasobów i gospodarką o obiegu zamkniętym.

ACCIONA promuje przejście na modele gospodarki o obiegu zamkniętym, które oddzielają wzrost gospodarczy od wykorzystania zasobów pierwotnych i wytwarzania odpadów. Organizacja przyczynia się do projektowania i wdrażania procesów oraz technologii, które kontynuują i maksymalizują wartość zasobów, eliminują odpady i zanieczyszczenia oraz promują regenerację systemów naturalnych.

Polityki korporacyjne mają być stosowane we wszystkich spółkach w grupie. Nie będą jednak miały zastosowania do spółek, jurysdykcji i/lub sytuacji, w których polityki lub jakiegokolwiek ich postanowienia są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

W tym kontekście polityka gospodarki o obiegu zamkniętym ACCIONA jest zgodna z głównymi międzynarodowymi traktatami i konwencjami, które wspierają zasady gospodarki o obiegu zamkniętym, przyczyniając się do realizacji zobowiązań wynikających z Ramowej Umowy o Bioróżnorodności Kunming-Montreal, inicjatywy ONZ Global Contact oraz osiągnięcia Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG).

Zakres

Niniejsza polityka jest publicznie dostępna i ma zastosowanie do wszystkich spółek, w których ACCIONA ma udziały większościowe, sprawuje kontrolę lub ponosi odpowiedzialność za zarządzanie, niezależnie od ich lokalizacji geograficznej, a także do osób zarządzających i specjalistów Organizacji, niezależnie od ich stanowiska.

W spółkach, w których ACCIONA ma udziały, ale nie jest odpowiedzialna za sprawowanie zarządu, przedstawiciele Organizacji w organach nadzorczych i zarządczych będą promować przyjęcie niniejszej polityki.

ACCIONA promuje, w zakresie, w jakim ma na to wpływ, przyjęcie zasad zawartych w niniejszej polityce przez swoich dostawców, wykonawców, współpracowników, klientów, zainteresowane społeczności i innych interesariuszy.

Zasady

Polityka w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym opiera się na następujących założeniach:

- **Zgodność z obowiązującymi przepisami** – ACCIONA rygorystycznie przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska, a także promuje i wzmacnia opracowywanie nowych ram regulacyjnych i standardów międzynarodowych, które wspierają bardziej zrównoważone modele rozwoju.
- **Zapobieganie szkodom** – ACCIONA zobowiązuje się zapobiegać i odwracać negatywne skutki spowodowane nadmierną eksploatacją zasobów naturalnych, niewłaściwym zarządzaniem odpadami pochodzącymi z jej działalności i związanym z tym zanieczyszczeniem, nawet w miejscach, w których nie istnieją stosowne przepisy.
- **Zrównoważone pozyskiwanie i wykorzystywanie zasobów odnawialnych** – ACCIONA promuje zrównoważone pozyskiwanie i wykorzystywanie materiałów odnawialnych we wszystkich swoich działaniach, optymalizując zużycie i zachęcając do odpowiedzialnych praktyk w całym łańcuchu wartości.
- **Pozytywny wpływ** – ACCIONA koncentruje się nie tylko na łagodzeniu negatywnych skutków, ale także na zmniejszaniu zależności od surowców pierwotnych i zwiększaniu obiegu zamkniętego zasobów. To podejście łączy wykorzystanie zaawansowanych narzędzi, takich jak ocena cyklu życia (LCA), ekoprojektowanie i cyfryzacja, umożliwiając optymalizację zasobów w całym cyklu życia projektów, w celu zapewnienia pozytywnego wpływu, który nazywamy regeneracyjnym.

POLITYKA W ZAKRESIE GOSPODARKI O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

- **Utrzymanie i ponowne wykorzystanie** – ACCIONA promuje odpowiedzialne korzystanie z zasobów w celu wydłużenia okresu użytkowania za pośrednictwem procesów konserwacji predykcyjnej i ponowne wykorzystanie w podobnych działaniach. Tam, gdzie to możliwe, przewiduje się naprawę i odnowienie uszkodzonych produktów przed wymianą instalacji lub sprzętu.
- **Współdzielenie i współtworzenie** – ACCIONA promuje wydłużenie czasu sprawności produktów poprzez platformy współużytkowania i modele organizacji przemysłowych, w których produkt lub produkt uboczny jednej organizacji staje się zasobem innej, zgodnie z koncepcjami „Symbiozy przemysłowej” i „Infrastruktury jako usługi”.
- **Redystrybucja** – ACCIONA wdraża działania mające na celu redystrybucję materiałów i produktów zarówno w ramach swojej działalności, jak i działalności stron trzecich, maksymalizując wykorzystanie zasobów wtórnych i promując zrównoważone dostawy w swoim łańcuchu wartości.
- **Regeneracja** – ACCIONA prowadzi działania renaturyzacyjne w lokalnych środowiskach i ekosystemach, w których prowadzi działalność, promując regenerację kapitału naturalnego.

Przegląd i zatwierdzenie polityki

Niniejsza Polityka podlega przeglądowi co najmniej raz na pięć lat w celu zapewnienia zgodności ze strategicznymi celami Organizacji oraz, w każdym przypadku, w związku ze zmianami legislacyjnymi i regulacyjnymi.

Polityka w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym stanowi część „Księgi Polityk” ACCIONA, która jest dostępna na firmowej witrynie internetowej i w intranecie Organizacji. Została opracowana w głównych językach¹⁶ krajów, w których ACCIONA prowadzi działalność, aby ułatwić konsultacje z najważniejszymi grupami interesariuszy.

Zarząd w dniu
14 listopada 2024 r

¹⁶ Angielski, hiszpański, portugalski, polski i francuski.

5

INNE POLITYKI

GENERALNA POLITYKA KOMUNIKACYJNA ACCIONA

1. OGÓLNE ZASADY GENERALNEJ POLITYKI KOMUNIKACYJNEJ.

2. GENERALNE KANAŁY INFORMACJI, KOMUNIKACJI I UCZESTNICTWA.

- 2.1. KRAJOWA KOMISJA PAPIERÓW WARTOŚCIOWYCH I INNE ORGANY.
- 2.2. ŚRODKI KOMUNIKACJI.
- 2.3. KORPORACYJNA STRONA INTERNETOWA ACCIONA.
- 2.4. PORTALE SPOŁECZNOŚCIOWE.
- 2.5. LISTA DYSTRYBUCJI.

3. DEPARTAMENT DO KONTAKTU Z INWESTORAMI I AKCJONARIUSZAMI

4. WALNE ZGROMADZENIE AKCJONARIUSZY

1. OGÓLNE ZASADY GENERALNEJ POLITYKI KOMUNIKACYJNEJ

Kompetencją Zarządu, jest zarządzanie i nadzorowanie na jak najwyższym poziomie generalną polityką komunikacyjną ACCIONA, zawierającą procedury informacyjne i komunikacyjne dotyczące komunikacji finansowej, nie finansowej i korporacyjnej, za pośrednictwem kanałów wymienionych poniżej, tak aby przyczynić się do zmaksymalizowania transmisji i jakości informacji przekazywanej na rynek, dla akcjonistów, inwestorów instytucjonalnych, doradców do głosowania, rynków, środków komunikacji i ogólnie opinii publicznej, łącznie z informacją opublikowaną na stronie internetowej.

Acciona, w celu pogłębienia komunikacji ze swoimi akcjonariuszami i inwestorami, zarówno krajowymi jak i zagranicznymi oraz zwiększenia przejrzystości informacji, jaką publikuje na temat grupy, przyjęła niniejszą politykę, opartą na następujących zasadach:

- Przejrzystość, prawdziwość, szybkość i jednolitość w przekazywaniu informacji w taki sposób, aby akcjonariusze oraz różne grupy interesu otrzymały pełną informację finansową i niefinansową wymagana prawnie, oraz taką, którą może być dla nich przydatna, w sposób jasny i dostępny.
- Ułatwienie poznania takich kwestii, które mogą być potrzebne do odpowiedniego wykonywania ich praw, jako akcjonariuszy, udostępniając im jasne i bezpośrednie kanały oraz linie komunikacyjne, które pozwolą na rozwiązanie jakiegokolwiek wątpliwości dotyczącej dostarczonej informacji.
- Okresowe publikowanie informacji w sposób odpowiedni i stały, pozwalając akcjonariuszom oraz inwestorom na poznanie najbardziej znaczących aspektów grupy w każdym momencie, przy pomocy najbardziej efektywnych kanałów otrzymania powyższej informacji.
- Jednakowość w traktowaniu wszystkich akcjonariuszy oraz inwestorów, którzy znajdują się w tej samej sytuacji, jeśli chodzi o informację, udział i wykonywanie ich praw, jako akcjonariuszy i inwestorów.
- Uwzględniając wymienione powyżej zasady jednakowego traktowania i braku dyskryminacji pomiędzy wszystkimi akcjonariuszami, Acciona może dostosować kanały informacji i komunikacji oraz kontakty, w zależności od różnych odbiorców i potrzeb, które zostaną wykryte w danej chwili.
- Użycie różnych instrumentów oraz kanałów informacji, które przyczynią się zmaksymalizowania transmisji i jakości informacji przekazywanej na rynek, do inwestorów i pozostałych grup interesu, wykorzystując korzyści płynące z nowych technologii, które pozwolą akcjonariuszom i pozostałym grupom interesu mieć dostęp do Acciona w sposób, który okaże się najłatwiejszy i najbardziej sprzyjający, utrzymując Spółkę w awangardzie używalności nowych kanałów komunikacji.
- Postępowanie zgodnie z prawem i kodeksem rządu korporacyjnego Spółek Giełdowych, oraz systemem rządu korporacyjnego i zasadami współpracy i przejrzystości w stosunku do władz, organów regulacyjnych i kompetentnych administracji.

GENERALNA POLITYKA KOMUNIKACYJNA ACCIONA

Przedstawione powyżej zasady, będą stosowane do informacji i komunikacji Spółki z akcjonariuszami, inwestorami instytucjonalnymi w ramach ich zaangażowania w Spółkę oraz innymi zainteresowanymi stronami, takimi jak, pośredniczące instytucje finansowe, jednostki zarządzające oraz depozytariusze akcji Spółki, analitycy finansowi, organizmy regulujące i nadzorujące, agencje kwalifikacji kredytowej (rating), agencje informacyjne, doradcy głosowania (proxy advisors), itd.

2. GENERALNE KANAŁY INFORMACJI, KOMUNIKACJI I UCZESTNICTWA

W celu zagwarantowania spełnienia powyższych zasad oraz poprawnego przekazania informacji związanej z grupą do akcjonariuszy i ogólnie rynku, Acciona udostępnia następujące kanały informacyjne, komunikacyjne oraz do kontaktu i udziału:

2.1. Krajowa Komisja Papierów Wartościowych i inne organy.

Pierwszym generalnym kanałem informacyjnym Spółki w stosunku do akcjonariuszy oraz inwestorów instytucjonalnych i ogólnie rynku jest Komisja Papierów Wartościowych i Giełd (KPiWiG) oraz kanały utworzone przez władze i zagraniczne organy nadzoru o charakterze i transmisji publicznej, które w sposób natychmiastowy wyłapują informacje przekazywane przez powyższe instytucje przy pomocy publikacji istotnych faktów na swoich stronach internetowych, które jednocześnie zostają wprowadzone na korporacyjne strony internetowe Spółki.

2.2. Środki komunikacji

W celu ułatwienia otwartej i przejrzystej komunikacji z mediami, Acciona dysponuje Dyrekcją do spraw Komunikacji, która kanalizuje wnioski o zapytania dziennikarzy dotyczące ewolucji i biznesu spółki oraz odpowiednie odpowiedzi na te pytania.

Acciona udostępnia prasie kilka linii telefonicznych (91 663 06 57/ 31 14/ 07 53) oraz skrzynkę elektroniczną gabinetedeprensa@acciona.es Komunikaty prasowe oraz różne materiały opublikowane przez spółkę, aby ułatwić prace mediom komunikacyjnym, można znaleźć na korporacyjnej stronie internetowej <https://www.acciona.com/es/actualidad/>

2.3. Korporacyjna strona internetowa ACCIONA

Innym podstawowym kanałem komunikacji Spółki z akcjonariuszami, inwestorami instytucjonalnymi oraz ogólnie rynkami, jest jej korporacyjna strona internetowa (www.acciona.com) stale aktualizowana, przy pomocy której, Spółka kanalizuje tę informację, którą mogą być zainteresowani akcjonariusze oraz inwestorzy instytucjonalni, sprzyja szybkości publikacji oraz możliwości późniejszego dostępu do informacji, tak, aby przejrzystość była priorytetową wartością, która kształtuje relacje Spółki z rynkami i ogólnie publicznością.

Spółka, na swojej korporacyjnej stronie internetowej publikuje nie tylko te informacje, które przesyła do KPiWiG oraz do innych oficjalnych organów i których udostępnienie jest obowiązkowe, ale również wszelkie inne dodatkowe informacje, które uzna za stosowne do tego, aby uzyskać możliwie jak największą przejrzystość w stosunku do swoich akcjonariuszy, inwestorów instytucjonalnych i ogólnie rynku.

Aby ułatwić konsultowanie strony akcjonariuszom oraz inwestorom, informacja, jaką udostępnia Spółka na swojej korporacyjnej stronie internetowej jest prezentowana jednocześnie w języku kastylijskim i angielskim zawsze wtedy, kiedy jest to możliwe.

Ogólnie, strona internetowa spółki Acciona, w prosty sposób pozwala na:

- Dostęp do dokumentacji legalnej, dokumentacji ekonomiczno-finansowej oraz nie finansowej związanej ze Spółką w sekcji "akcjonariusze i inwestorzy".
- W ramach Walnego Zgromadzenia, można wnioskować o informacje, wyjaśnienia lub pytania związane ze sprawami figującymi w porządku obrad na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy oraz uzyskać bezpośredni dostęp do wizualizacji Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, a nawet, jeśli Zarząd uzna to za stosowne, wziąć telematyczny udział w Walnym Zgromadzeniu.

GENERALNA POLITYKA KOMUNIKACYJNA ACCIONA

- Poznanie zasad, aktywności i sprawozdań oraz innych publikacji i danych związanych z ogólną informacją nie finansową.
- Ułatwienie działalności mediom komunikacji dzięki sekcji „Aktualności” (<https://www.acciona.com/es/actualidad/>), przeznaczonej przede wszystkim dla tego kolektywu, który obejmuje między innymi, informację korporacyjną, notatki prasowe, materiał audiowizualny, itd., wszystko w celu przekazania przez media jak najbardziej rzetelnej i pełnej informacji na rynek.
- Skonsultowanie składu oraz informacji dotyczącej organów rządu Spółki, takich jak Zarząd i Rady Zakładowe, oraz składu zespołu dyrekcyjnego Acciona. Dysponowanie dostępem do wyników i innych prezentacji dla analityków i inwestorów.

Webcasts y conference-calls

Prezentacja wyników kwartalnych oraz inne istotne powiadomienia są przekazywane metodą streaming przy pomocy telekonferencji, co pozwala na dostęp do nich akcjonariuszom, inwestorom, analitykom oraz każdej osobie, która sobie tego życzy. Zarówno webcasts jak i telekonferencje, są również dostępne z opóźnieniem i za pośrednictwem korporacyjnej strony internetowej.

Jednocześnie, na początku każdego roku obrotowego, publikuje się kalendarz zatwierdzenia rachunków rocznych oraz pośrednich sprawozdań finansowych, wyznaczając daty w których będzie miała miejsce prezentacja wyników na rynku, wszystko dostępne na stronie internetowej. Powyższy kalendarz zawiera również daty wydarzeń i konferencji dotyczących informacji nie finansowej.

Osoby, które łączą się przez telekonferencję, mają ponadto możliwość zadawania pytań mówcom lub przedstawicielom grupy.

Link dostępu do webcastu prezentacji wyników, jest komunikowany z wyprzedzeniem do wydarzenia, na stronie internetowej KPWiG wskazując datę, godzinę i tryb dostępu do prezentacji.

2.4. Portale społecznościowe

Świadoma następstw nowych technologii informacyjnych oraz internetowych kanałów komunikacji, Spółka wspiera aktywną obecność na portalach społecznościowych (takich jak Twitter, Instagram, Facebook, LinkedIn, Slideshare, YouTube), które bez szkody i uszczerbku dla wywiązania się z zobowiązań prawnych, starają się przekazać interesujące informacje dotyczące postępów i aktywności Grupy oraz nawiązać płynny i owocny dialog z akcjonariuszami oraz innymi grupami interesu, używających tych mediów w sposób regularny do uzyskania informacji na temat interesujących ich spraw.

W momencie rozpowszechniania uprzywilejowanej informacji przez portale społecznościowe, Spółka zagwarantuje, że wszelka transmisja będzie się kierowała następującymi podstawowymi parametrami:

- **Integralność:** Spółka zagwarantuje, że limit charakterów narzucony w niektórych portalach społecznościowych, nie będzie miał wpływu na integralność komunikacji, przekazując zwięzłe i szybkie do zrozumienia treści.
- **Przejrzystość:** przekaz opublikowany w mediach społecznościowych powinien być obiektywny i precyzyjny unikając użycia pojęć superlatywnych, które mogą nieść ze sobą niepotrzebną subiektywność. Jednocześnie, należy jasno wyznaczyć to czym są „Informacje Uprzywilejowane” i odseparować je od jakiegokolwiek komunikacji marketingowej.
- **Dostęp globalny:** należy zagwarantować niedyskryminowany dostęp dla szerokiej publiczności w Unii Europejskiej i darmowej transmisji. W tym aspekcie, należy podkreślić, że sieć społecznościowa powinna mieć szeroką obecność w Unii Europejskiej.
- **Interaktywność:** sama natura sieci społecznościowych oferuje pewien stopień interaktywności z użytkownikami jakiego nie oferują inne media. W tym sensie, Spółka powinna zagwarantować, że użycie jakiegokolwiek innego środka lub kanału do transmisji informacji w formie równoczesnej, dodatkowej lub uzupełniającej do komunikacji przewidzianej w punkcie 2.1, w celu zakomunikowania uprzywilejowanej lub innej regulowanej informacji, nie może być wykorzystane do poszerzenia lub doprecyzowania pierwotnej informacji, przesłanej przez KPWiG, która zmieni jej sens lub zasięg, jako część odpowiedzi informatora lub nadawcy w środku lub kanale informacyjnym.

GENERALNA POLITYKA KOMUNIKACYJNA ACCIONA

Jednocześnie, Spółka będzie się starała, aby przebieg Walnych Zgromadzeń Akcjonariuszy był ujawniany częściowo lub całkowicie, przy pomocy portali społecznościowych, dzięki którym może opublikować w sieci i w czasie rzeczywistym główne tytuły zdarzenia, umieścić w kanałach Spółki zdjęcia z zebrania na żywo oraz udostępnić prezentacje na stronie internetowej.

Niezależnie od powyższego, pracownicy ACCIONA powinni być szczególnie ostrożni w momencie jakiegokolwiek wystąpienia publicznego i powinni być odpowiednio upoważnieni do wystąpień w mediach i portalach społecznościowych, publikowania i dzielenia się opinią, brania udziału w profesjonalnych konferencjach lub seminariach oraz jakiegokolwiek innej sytuacji, która może zostać rozpowszechniona publicznie, zawsze, kiedy występują w charakterze pracowników spółki. Jednocześnie, pracownicy ACCIONA powinni zapewnić odpowiednią koordynację ze swoimi przełożonymi oraz w razie konieczności z departamentem do Kontaktu z Inwestorami i Akcjonariuszami, aby dostarczyć kompletnej i integralnej informacji oraz dokonać odpowiedzialnych, pełnych szacunku i precyzji deklaracji, zgodnie z wytycznymi ustanowionymi przez powyższy departament, szanując poufność informacji Spółki oraz jej klientów.

2.5. Lista dstrybucji

Departament do Kontaktu z Inwestorami i Akcjonariuszami, rozsyła pocztą elektroniczną oraz do osób, które o to poproszą, okresowe wyniki finansowe oraz komunikaty dotyczące uprzywilejowanej lub istotnej informacji, którą uzna za najbardziej interesującą dla rynku, bezzwłocznie zaraz po jej opublikowaniu w KPWiG.

Aby zagwarantować, że przekaz wiadomości, która może zawierać informację uprzywilejowaną dla rynku, jest realizowana w warunkach przejrzystości, symetrii i zgodnie z postanowieniami Królewskiego Dekretu Ustawodawczego 4/2015 z dnia 23 października, zatwierdzającego tekst Ustawy o Rynku Papierów Wartościowych, Regulamin (UE) nr596/2014 Parlamentu Europejskiego, dotyczący nadużyć oraz wytycznych KPWiG w związku z wewnętrznym regulaminem postępowania na Giełdzie Papierów Wartościowych, Spółka opracowała reguły postępowania i przekazywania uprzywilejowanej i istotnej informacji, która zawiera wskazówki i kryteria stosowane w Grupie w celu jej klasyfikacji, zarządzania i publikacji.

W tym duchu, przyjmuje się ogólną zasadę, która stanowi, że Grupa nie może rozpowszechniać uprzywilejowanej lub istotnej informacji przez żadne media, jeśli nie zostanie ona uprzednio przekazana do KPWiG.

Akcjonariuszom, inwestorom instytucjonalnym oraz rynkowi, niezależnie od poprzedniego trybu, można przekazać informację wygenerowaną przez Spółkę, przy pomocy jakiegokolwiek środka przekazu, szanującego powyższą, generalną politykę komunikacyjną, zawsze, jeśli nie będzie żadnej wątpliwości, że powyższa informacja powinna zostać przekazana do KPWiG jako informacja uprzywilejowana lub istotna, zgodnie z prawem i protokołem transmitowania uprzywilejowanej lub istotnej informacji; lub wtedy, kiedy Sekretariat Generalny Spółki lub Jednostka Egzekwująca Działania RIC (Wewnętrznego Regulaminu Postępowania) stwierdzi, że zgodnie z regułami ustalonymi w poprzednim akapicie, przekazanie danego komunikatu do KPWiG nie jest obowiązkowe.

3. DEPARTAMENT DO KONTAKTU Z INWESTORAMI I AKCJONARIUSZAMI

W celu ułatwienia otwartej i przejrzystej komunikacji z akcjonariuszami, Spółka utrzymuje w charakterze stałym Biuro Akcjonariusza, przy pomocy którego, kanalizuje się wnioski o informacje, wyjaśnienia lub pytania i odpowiedzi.

W celu udzielenia spersonalizowanej odpowiedzi na państwa konsultacje, Acciona udostępnia akcjonariuszom linię telefoniczną (916231059) oraz skrzynkę elektroniczną (inversores@acciona.es), która będzie również do dyspozycji na stronie internetowej spółki, www.acciona.com na której można znaleźć osoby wyznaczone do kontaktu w powyższym departamencie.

Konferencje i zebrania

Acciona posiada specjalny departament zajmujący się Kontaktami z Akcjonariuszami i Inwestorami, który pełni funkcję globalną i jest odpowiedzialny za koordynowanie, analizę i zarządzanie stosunkami i kontaktami z akcjonariuszami i inwestorami; w konsekwencji jest naturalnym kanałem komunikacji o stałym charakterze do wymiany informacji pomiędzy Accioną, jej akcjonariuszami i ogólnie rynkiem.

GENERALNA POLITYKA KOMUNIKACYJNA ACCIONA

Powyższa funkcja Departamentu do Kontakt z Akcjonariuszami i Inwestorami Grupy będzie odpowiedzialna za koordynację komunikacji różnych departamentów z rynkiem oraz będzie dbała o to, aby emitowane przekazy były zawsze odpowiednie, konsekwentne i spójne.

Departament do Kontakt z Akcjonariuszami i Inwestorami może zawsze liczyć na współpracę ze strony tych osób z organizacji, które mogą okazać się konieczne i właściwe do ułatwienia komunikacji i obsługi pojawiających się każdorazowo wniosków o udzielenie informacji.

Departament do Kontakt z Akcjonariuszami i Inwestorami, w ramach pełnienia swojej funkcji, otrzyma niezbędną do przekazania na rynek informację, z różnych obszarów odpowiedzialnych za opracowanie informacji w Grupie, co pozwoli na zachowanie konsystencji i spójności informacyjnej.

Zasady oraz kanały do przekazywania informacji opisane w niniejszej polityce, regulują między innymi relacje z pozostałymi zainteresowanymi stronami, takimi jak analitycy finansowi, spółki zarządzające i będące depozytariuszami akcji oraz doradcami głosowania (proxy advisors).

Powyższa polityka, nie będzie stosowana do przekazywania uprzywilejowanej lub istotnej informacji oraz stosunków z mediami, które będą regulowane przez jej własne normy wewnętrzne.

4. WALNE ZGROMADZENIE AKCJONARIUSZY

Zarząd wspiera świadomy i odpowiedzialny udział akcjonariuszy na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy i podejmuje, przy pomocy strony internetowej oraz innych mediów, wszelkie stosowne środki i gwarancje, aby ułatwić Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy efektywne pełnienie przypisanych mu funkcji, zgodnie z prawem oraz systemem dobrego rządu korporacyjnego Spółki.

Akcjonariusze Acciony będą zwoływani przynajmniej raz w roku do wzięcia udziału w Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy, a Spółka udostępni im wszelkiego rodzaju środki, aby ułatwić ich udział w powyższym wydarzeniu (na przykład, przy pomocy poczty lub głosowania na odległość przez stronę korporacyjną, lub jeśli tak postanowi Zarząd, poprzez telematyczny udział w Zgromadzeniu).

Jednocześnie Acciona, przy okazji Walnych Zgromadzeń, udostępnia swoim akcjonariuszom informację konieczną do tego, aby mogli się wypowiedzieć na temat kwestii, które są poddane pod jej rozagę, publikując powyższą informację z odpowiednim wyprzedzeniem oraz ze szczegółami, jakich wymaga nie tylko prawo, ale również najlepsze praktyki dobrego zarządzania, zarówno krajowe jak i międzynarodowe.

W ten sam sposób, z okazji Walnego Zgromadzenia, Acciona udostępnia na swojej stronie internetowej Internetowe Forum Akcjonariuszy, do którego mają dostęp i dzięki któremu mogą przekazać swoje komunikaty przed odbyciem się Zgromadzenia.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy jest emitowane na żywo, za pośrednictwem korporacyjnej strony internetowej i jeśli Zarząd uzna to za stosowne, będzie można wziąć w nim udział w sposób telematyczny przy pomocy linku umieszczonego na stronie internetowej Spółki, w dziale „akcjonariusze i inwestorzy”.

Przy pomocy powyższych środków, będą podejmowane odpowiednie starania do stworzenia otwartego środowiska, które ułatwi akcjonariuszom wzięcie udziału w Walnym Zgromadzeniu oraz wykonywaniu ich praw, jakie z tej racji im przysługują.

Ponadto, dzięki powyżej wymienionym kanałom, oferuje się usługę przesłania informacji, która na prośbę użytkownika, pozwala poznać w rzeczywistym czasie, nowości opublikowane na stronie internetowej związane z raportami finansowymi, istotnymi okolicznościami lub prezentacjami ekonomiczno-finansowymi.

POLITYKA W ZAKRESIE SKŁADU ZARZĄDU

1. CEL I ZAKRES ZASTOSOWANIA.

2. LICZBA CZŁONKÓW ZARZĄDU, SELEKCJA KANDYDATÓW I REELEKCJA CZŁONKÓW ZARZĄDU.

3. NIEZGODNOŚĆ.

4. CEL SPECJALNY – RÓŻNORODNOŚĆ PŁCI.

5. NADZÓR NAD PRZESTRZEGANIEM.

1. CEL I ZAKRES ZASTOSOWANIA

Zalecenie 14 Kodeksu dobrego zarządzania spółkami notowanymi na rynku regulowanym, zatwierdzonego przez Krajową Komisję Rynku Papierów Wartościowych, oraz artykuł 11.5 Regulaminu Zarządu wskazują na konieczność zatwierdzenia przez Zarząd konkretnej i możliwej do zweryfikowania polityki w zakresie odpowiedniego składu Zarządu. Powinna ona gwarantować, że wnioski dotyczące powołania lub reelekcji członków Zarządu będą oparte na uprzedniej analizie wymaganych kompetencji i potrzeb Zarządu oraz że skład Zarządu będzie sprzyjał różnorodności wiedzy, doświadczeń oraz płci.

Środki sprzyjające różnorodności płci to takie, które będą zachęcać do tego, aby spółka dysponowała znaczącą liczbą kobiet na szczeblach wysokiej dyrekcji.

Niniejsza polityka odpowiada wymienionym oczekiwaniom.

W tym celu, polityka w zakresie składu Zarządu będzie stosowana do elekcji lub reelekcji kandydatów na Członka Zarządu i jednocześnie będzie miała zastosowanie przy powoływaniu Sekretarza i Wicesekretarza Zarządu.

2. LICZBA CZŁONKÓW ZARZĄDU, SELEKCJA KANDYDATÓW I REELEKCJA CZŁONKÓW ZARZĄDU.

Liczba członków Zarządu zostanie określona przez Walne Zgromadzenie w sposób wyraźny lub dorozumiany przy powoływaniu członków Zarządu, w granicach statutowych.

Zarząd uważa, że liczba członków Zarządu odpowiednia w celu zapewnienia optymalnej operatywności Zarządu, jako organu kolegialnego, wynosi od dziesięciu do piętnastu członków.

Dokładna liczba członków Zarządu, którą Zarząd proponuje Walnemu Zgromadzeniu, to liczba, którą – w zależności od akcjonariatu, podmiotów gospodarczych Acciony i jej grupy oraz pozostałych okoliczności w danej chwili – można uznać za najbardziej odpowiednią dla reprezentatywności akcjonariuszy oraz skutecznego działania tego organu.

Do Zarządu należy przedstawienie Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy wniosków dotyczących powołania lub reelekcji członków Zarządu, z wyjątkiem przypadków powoływania przez Zarząd w drodze kooptacji w celu obsadzenia wakatów o charakterze tymczasowym oraz przypadków powoływania przez akcjonariuszy wykonujących swoje prawo do reprezentacji proporcjonalnej.

POLITYKA W ZAKRESIE SKŁADU ZARZĄDU

Wnioski dotyczące powołania lub reelekcji członków Zarządu, przedstawione przez Zarząd Walnemu Zgromadzeniu, a także powołania tymczasowe w drodze kooptacji będą zatwierdzane przez Zarząd, na wniosek Rady Nadzorczej, w przypadku niezależnych członków Zarządu, natomiast w przypadku pozostałych członków Zarządu - po uprzednim złożeniu raportu przez Radę Nadzorczą w oparciu o kryteria, których należy przestrzegać przy ustalaniu składu Zarządu oraz w celu zaspokojenia jego potrzeb.

Rada Nadzorcza oceni przydatność każdego kandydata w zależności od jego kompetencji, wiedzy i doświadczenia niezbędnych w działalności Zarządu, z uwzględnieniem różnorodności w jego składzie, pochodzeniu, narodowości, wieku, niepełnosprawności i płci, a także określi potrzebne cechy i umiejętności kandydatów wyznaczonych do obsadzenia każdego wakatów, oraz czas i zaangażowanie niezbędne w celu właściwego wypełniania przez nich swoich zadań, łącznie z ich udziałem w specjalistycznych radach zakładowych oraz opisując powody, które uzasadniają adekwatność kandydata. Rada oceni kandydaturę niezależnie od kategorii do jakiej został przypisany Członek Zarządu oraz od tego kto go polecił.

Rada będzie mogła liczyć na wsparcie uznanych firm konsultingowych, które w sposób niezależny przeprowadzą poszukiwanie potencjalnych kandydatów spełniających wymagania profilu, który zostanie zdefiniowany w każdym przypadku przez Radę Nadzorczą.

IRada ze swej strony postara się, aby wybór niezależnych członków Zarządu obejmował osoby o uznanej renomie, kompetencji i doświadczeniu, które będą gotowe poświęcić odpowiednią część swojego czasu wykonywaniu zadań związanych z pełnionym stanowiskiem. Wymagane będą wysokie standardy etyczne, biorąc pod uwagę karierę zawodową kandydata, przy czym odrzucone zostaną osoby, które ze względu na swoją historię nie będą posiadały wymaganych cech.

Każdy członek Zarządu może poprosić Radę Nadzorczą, aby go uwzględniono, o ile zostanie uznany za odpowiednią osobę i spełnia warunki określone w tej polityce dotyczącej potencjalnych kandydatów do obsadzenia wakatów na stanowisku członka Zarządu.

Informacja o wnioskach dotyczących reelekcji członków Zarządu zostanie również przekazana przez Radę Nadzorczą, Zarządowi. W swojej rekomendacji, Rada Nadzorcza oceni, jakość pracy i zaangażowanie w piastowane stanowisko podczas trwania mandatu oraz jego możliwości do dalszego piastowania stanowiska w sposób satysfakcjonujący.

Zarząd uważa, że w celu odpowiedniego wykonywania swojej funkcji nadzorowania i kontroli, zespół jego członków powinien łączyć w sobie we właściwy sposób stosowne umiejętności i kompetencje, między innymi w następujących obszarach:

- a) znajomość sektorów, w których działa Spółka;
- b) doświadczenie i wiedza dziedzinie ekonomii, finansowej i nie finansowej, zarządzania zasobami ludzkimi o wysokich kwalifikacjach oraz w zakresie ram regulacyjnych i normatywnych;
- c) doświadczenie międzynarodowe; oraz
- d) doświadczenie i wiedza w zakresie zarządzania, sprawowania przywództwa oraz strategii biznesowej.

W związku z tym, profil zawodowy członków Zarządu, w odniesieniu do których wnioski dotyczące powołania i/lub reelekcji zostaną przedłożone Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy, powinien potwierdzać ich kompetencje zawodowe, zasługi umożliwiające zajmowanie stanowiska członka Zarządu, doświadczenie w istotnych dla Spółki i grupy sektorach, a także ich wiedzę w różnych dziedzinach biznesowych, co pozwala zagwarantować różnorodność poglądów w czasie omawiania problemów na forum Zarządu.

Niezależnie od powyższego, w celu właściwego wykonywania swoich funkcji, w skład Zarządu wejdą członkowie Zarządu reprezentujący znaczące lub większościowe udziały, członkowie Zarządu niezależni oraz członkowie Zarządu pełniący w Spółce funkcje zarządcze, przy czym zapewni się: a) by w składzie Zarządu członkowie reprezentujący znaczące lub większościowe udziały oraz członkowie niezależni stanowili znaczącą większość w porównaniu z członkami pełniącymi funkcje zarządcze; b) liczba członków pełniących funkcje zarządcze stanowiła minimalną niezbędną liczbę, biorąc pod uwagę złożoność grupy kapitałowej oraz procentowy udział w kapitale Spółki członków pełniących funkcje zarządcze, oraz c) by liczba członków niezależnych stanowiła, co najmniej połowę całej liczby członków Zarządu.

POLITYKA W ZAKRESIE SKŁADU ZARZĄDU

Zarząd i Rada Nadzorcza mogą liczyć na doradztwo ze strony doradców zewnętrznych wyspecjalizowanych w wyszukiwaniu i selekcji kandydatów, w celu zintensyfikowania wydajności, skuteczności i bezstronności procedur służących do identyfikacji kandydatów. Przy identyfikacji kandydatur, doradca ma obowiązek dokonać oceny pod kątem wymogów zebranych w tej Polityce.

Do kompetencji Walnego Zgromadzenia należy powoływanie i odwoływanie członków Zarządu, a także zatwierdzanie lub uchylanie powołań dokonanych w drodze kooptacji.

Jednocześnie, postanowienie zawarte w tym punkcie zostaje w każdym przypadku uzależnione od prawa do reprezentacji proporcjonalnej, prawnie przysługującego akcjonariuszom, w tej sytuacji, powołani w ten sposób członkowie Zarządu będą uznawani za członków Zarządu reprezentujących znaczące lub większościowe udziały, oraz od pełnej swobody Walnego Zgromadzenia w zakresie podejmowania decyzji przy powoływaniu członków Zarządu.

Głosowanie nad wnioskami dotyczącymi powołania, zatwierdzenia, reelekcji lub odwołania każdego członka Zarządu powinno być przeprowadzane oddzielnie.

Oprócz przewidzianych raportów Zarządu oraz wniosku lub raportu Rady Nadzorczej, Walne Zgromadzenie otrzyma następujące informacje dotyczące członków Zarządu, w odniesieniu do których zostaną przedstawione wnioski o zatwierdzenie, reelekcję lub powołanie: (i) profil zawodowy oraz życiorys; (ii) kategoria, do której należy członek Zarządu, z zaznaczeniem, w przypadku członków reprezentujących znaczące lub większościowe udziały, akcjonariusza, którego dany członek reprezentuje lub z którym jest powiązany; (iii) inne Zarządy, do których należy członek Zarządu, a także pozostała działalność, za którą otrzymuje wynagrodzenie niezależnie od jej charakteru; (iv) data pierwszego powołania na stanowisko członka Zarządu Acciony oraz następnych; (v) posiadane przez członka Zarządu akcje Acciony i opcje na akcje; oraz (vi) wnioski i raporty wymagane na mocy obowiązujących przepisów.

Adicionalmente a los informes previstos del Consejo de Administración y propuesta o informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se pondrá a disposición de la Junta General la siguiente información respecto de los consejeros cuya ratificación, reelección o nombramiento se proponga: **(i)** perfil profesional y biográfico; **(ii)** categoría a la que como consejero pertenece, señalándose, en el caso de consejeros dominicales, el accionista al que representen o con quien tengan vínculos; **(iii)** otros

Consejos de Administración a los que pertenece, así como otras actividades retribuidas que realicen, cualquiera que sea su naturaleza; **(iv)** fecha de su primer nombramiento como consejero en ACCIONA y de los posteriores; **(v)** acciones de ACCIONA y opciones sobre ellas, de las que el consejero sea titular; y **(vi)** las propuestas e informes exigidos por la legislación vigente.

3. NIEZGODNOŚĆ

Członkami Zarządu ani kandydatami na stanowisko członka Zarządu nie mogą być osoby, których dotyczy którykolwiek przypadek niezgodności lub zakazu, przewidziany przez Ustawę lub przez normy zarządzania Acciony.

Piastowanie stanowiska członka Zarządu jest niezgodne z jednoczesnym pełnieniem funkcji w administracji, kierownictwie lub ze świadczeniem usług zawodowych na rzecz spółek konkurencyjnych, na podstawie przepisów Regulaminu Zarządu, gdy zakres udziału lub znaczenie pełnionej funkcji może mieć szkodliwy wpływ dla interesów Acciony lub wpływ zakłócający wykonywanie funkcji członka Zarządu z zachowaniem właściwej niezależności oceny oraz wierności interesom Acciony i jej grupy.

Zarząd nie może proponować lub wyznaczać, w celu obsadzenia stanowiska niezależnego członka Zarządu, osób niespełniających kryteriów ustalonych w obowiązujących przepisach.

Członek Zarządu, którego mandat upłynie lub który z jakiegokolwiek innej przyczyny zaprzestanie pełnienia swoich obowiązków, nie będzie mógł przez okres dwóch lat świadczyć usług w spółkach konkurencyjnych. Zarząd może, jeśli uzna to za stosowne, zwolnić odchodzącego członka Zarządu z tego obowiązku lub skrócić okres trwania tego wymogu.

POLITYKA W ZAKRESIE SKŁADU ZARZĄDU

4. CEL SPECJALNY – RÓŻNORODNOŚĆ PŁCI

Acciona uważa, że integracja różnorodności oraz inkluzja, są strategicznymi elementami zarządzania personelem.

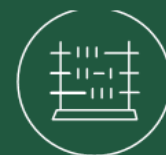
Kod Postępowania Acciony wspiera rzeczywiste równouprawnienie, wykraczające dalej poza różnorodność płci i nie akceptuje żadnej dyskryminacji w zakresie zawodowym ze względu na wiek, rasę, płeć, religię, ukierunkowanie polityczne, pochodzenie narodowe, orientację seksualną, pochodzenie społeczne lub niepełnosprawność.

W ramach tego strategicznego elementu zróżnicowania oraz zgodnie z zasadami Rekomendacji 15 Kodeksu dobrego rządu korporacyjnego spółek notowanych na giełdzie, celem Acciony jest, aby prze końcem 2022 roku oraz w kolejnych latach, liczba członków zarządu będących kobietami reprezentowała przynajmniej 40% całkowitej liczby członków Zarządu. Rada Nadzorcza od dawna działa na rzecz wprowadzania do Zarządu kobiet, a Acciona zamierza zrealizować wyznaczony cel oraz nadal promować środki, które będą sprzyjać temu aby spółka posiadała znaczącą ilość kobiet w składzie członków zarządu.

5. NADZÓR NAD PRZESTRZEGANIEM

Rada Nadzorcza będzie corocznie dokonywać kontroli przestrzegania opisanej polityki i będzie informować Zarząd o swoich wnioskach. Jednocześnie przekaże swoje wnioski w Rocznym Sprawozdaniu o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego.

2025



POLITYKA WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

POLITYKA WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. PRECEDENSY I ZAKRES STOSOWANIA

Zmieniona wersja Ustawy o Spółkach Kapitałowych, zatwierdzona Królewskim Dekretem nr 1/2010 z dnia 2 lipca, zatwierdzającym („LSC” lub „ustawa o spółkach kapitałowych”) stanowi między innymi o konieczności posiadania przez spółki giełdowe polityki wynagrodzeń dla Członków Zarządu.

Zgodnie z przepisami zawartymi w art. 529.19 ustawy LSC oraz postanowieniami art. 31.9 statutu spółki Acciona, S.A. („ACCIONA”, „Spółka” lub „Przedsiębiorstwo”):

- a) polityka wynagrodzeń musi być zgodna z systemem wynagrodzeń przewidzianym w statucie i musi zostać zatwierdzona przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy jako oddzielny punkt porządku obrad w celu jej stosowania przez maksymalny okres trzech (3) lata obrotowe;
- b) propozycje nowych polityk wynagrodzeń Członków Zarządu muszą być przedkładane Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy przed zakończeniem ostatniego roku obrotowego, w którym stosowana była poprzednia polityka; oraz
- c) wszelkie zmiany lub zastąpienie polityki w okresie jej obowiązywania wymagają uprzedniego zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy ACCIONA, które odbyło się 23 czerwca 2022 r., zatwierdziło politykę wynagrodzeń Członków Zarządu na okres obejmujący lata obrotowe 2023–2025 („**Polityka 2023–2025**”).

W związku z tym, po upływie ostatniego roku obowiązywania wspomnianej polityki wynagrodzeń, Zarząd ACCIONA, na wniosek Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, postanowiła na posiedzeniu w dniu 14 maja 2025 r. przedłożyć do zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy ACCIONA w 2025 r., które odbędzie się w dniu 25 lub 26 czerwca 2025 r. (przewiduje się, że odbędzie się ono w drugim terminie, 26 czerwca 2025 r.), politykę wynagrodzeń Członków Zarządu ACCIONA, która będzie miała zastosowanie od momentu jej zatwierdzenia oraz w latach 2026, 2027 i 2028 („**Polityka wynagrodzeń**”, „**Polityka 2026–2028**” lub „**Polityka**”).

Polityka 2026–2028 jest opatrzona uzasadnionym raportem Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, zgodnie z wyżej wymienionymi przepisami. Oba dokumenty są dostępne dla akcjonariuszy na stronie internetowej Spółki od momentu zwołania wspomnianego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, na którym Polityka wynagrodzeń zostanie poddana pod głosowanie.

W przypadku zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Polityka wynagrodzeń zastąpi i unieważni obowiązującą politykę wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki, bez uszczerbku dla skutków powstałych i skonsolidowanych w okresie jej obowiązywania.

2. STRESZCZENIE NOWOŚCI

Niniejsza Polityka zawiera szereg zmian w stosunku do Polityki na lata 2023–2025, których celem jest dostosowanie się do najlepszych praktyk rynkowych, a jednocześnie spełnienie oczekiwań różnych grup interesów Spółki, a w szczególności jej akcjonariuszy.

W szczególności, w wyniku wniosków wyciągniętych z procesu refleksji przeprowadzonego w ostatnich latach, Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń podjęła zobowiązanie zawarte w Rocznym raporcie o wynagrodzeniach za rok 2023, dotyczące wprowadzenia szeregu zmian w polityce wynagrodzeń, które zostaną przedłożone do zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w 2025 r.

W tym zakresie Polityka na lata 2026–2028 zawiera następujące zasadnicze zmiany:

Ograniczenie maksymalnej kwoty zmiennego wynagrodzenia rocznego Członków Wykonawczych Zarządu, które nie może przekraczać 450% stałego wynagrodzenia rocznego;

Wylimitowanie możliwości zatwierdzania dodatkowych zmiennych premii związanych z realizacją konkretnych projektów lub osiągnięciem strategicznych celów (premie nadzwyczajne, „one-off award”); oraz

Sformalizowanie obowiązku Członków Wykonawczych Zarządu do utrzymywania, bezpośrednio lub pośrednio, liczby akcji odpowiadającej dwóm (2) rocznym wynagrodzeniom stałym brutto, tak długo, jak należą do Zarządu i pełnią funkcje wykonawcze, zgodnie z zaleceniami Kodeksu dobrego zarządzania spółkami notowanymi na giełdzie opublikowanego przez Komisję Narodową Rynku Papierów Wartościowych (Comisión Nacional del Mercado de Valores, „CNB”).

Ponadto, zgodnie z sugestiami akcjonariuszy i innych grup interesów Spółki, w ramach przeglądu Polityki wprowadzono inne ulepszenia w celu dalszego zwiększenia jej przejrzystości i zrozumiałości, między innymi:

- Dodano nowy punkt 4.2 („Praktyki dotyczące wynagrodzeń”), aby zapewnić akcjonariuszom bardziej szczegółowe informacje na temat głównych działań, w których realizowana jest Polityka w odniesieniu do wynagrodzeń Członków Zarządu ACCIONA;
- Dodano nowy punkt 6.3 („Analiza porównywalności wynagrodzeń (*benchmarking*)”) w celu przedstawienia bardziej szczegółowych informacji na temat kryteriów branych pod uwagę przy określaniu grupy porównywalnych spółek wykorzystywanej do przeprowadzenia analizy konkurencyjności wynagrodzeń w stosunku do wybranej grupy porównawczej, o którą wnioskują Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń niezależnych doradców zewnętrznych o uznanej renomie;
- W nowym punkcie 6.4 („Stosunek względny („miks wynagrodzeń”) i płatności powiązane z wynikami („pay for performance”)”) przedstawiono powiązanie z wynikami i stosunek względny każdego z elementów składających się na system wynagrodzeń Członków Wykonawczych Zarządu, w tym wykres przedstawiający ten stosunek względny w scenariuszu przekroczenia maksymalnych celów, z którymi powiązane jest wynagrodzenie zmienne;
- Wyjaśniono w sposób bardziej przejrzysty funkcjonowanie klauzul dotyczących redukcji („*malus*”) i odzyskania („*clawback*”) wynagrodzenia zmiennego Członków Wykonawczych Zarządu, grupując wszystkie te klauzule w nowym punkcie (6.11 „Klauzule redukcji („*malus*”) i odzyskiwania („*clawback*”) wynagrodzenia zmiennego”); oraz
- Poprzez utworzenie nowego punktu 10 („Wkład polityki wynagrodzeń w strategię, interesy i długoterminowy, zrównoważony rozwój Spółki”) w Polityce zawarto bardziej precyzyjne wyjaśnienie dotyczące jej wkładu w strategię, interesy i długoterminową stabilność Spółki.
- Dodano bardziej wyczerpujące wyjaśnienie dotyczące kryteriów odniesienia stosowanych do obliczania zmiennego wynagrodzenia rocznego Członków Wykonawczych Zarządu;
- W paragrafie dotyczącym zmiennego wynagrodzenia długoterminowego dodano szczegółowe informacje na temat Planu długoterminowego systemu motywacyjnego powiązanego z tworzeniem wartości na lata 2020–2029 („*PILP 2020*”);
- Dodano bardziej szczegółowe wyjaśnienie dotyczące zasad naliczania, odraczania i konsolidacji wpłat dokonywanych na rzecz Planu Oszczędnościowego Członków Wykonawczych Zarządu;

Spółka, świadoma znaczenia ładu korporacyjnego i w ramach swojego zobowiązania do ciągłego słuchania swoich akcjonariuszy, prowadzi z nimi stały i przejrzysty dialog, aby poznać między innymi ich opinię na temat polityki wynagrodzeń i zbadać w ten sposób ewentualne zmiany, które mogą okazać się stosowne.

W tym kontekście ACCIONA prowadzi ciągłą analizę i przegląd swojej polityki wynagrodzeń w celu uzyskania jak najszerzego poparcia wszystkich swoich akcjonariuszy, biorąc pod uwagę przy przeglądzie Polityki przeprowadzonym w roku obrotowym 2024 między innymi: (i) opinie akcjonariuszy, (ii) wyniki głosowań dotyczących zarówno rocznego sprawozdania w sprawie wynagrodzeń Członków Zarządu, jak i Polityki na lata 2023–2025 oraz ich zmiany w porównaniu z poprzednimi latami oraz (iii) uwagi zewnętrznych ekspertów doradzających Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń.

3. CELE POLITYKI WYNAGRODZEŃ

Głównym celem niniejszej Polityki jest ustanowienie, w ramach systemu wynagrodzeń przewidzianego w statucie, konkurencyjnego systemu wynagrodzeń dla Członków Zarządu w ACCIONA, który pozwoli na realizację strategicznych celów Spółki, sprzyjających tworzeniu wartości dla jej akcjonariuszy w sposób zrównoważony w długim okresie i zgodny z wartościami Spółki, zarówno w ujęciu bezwzględnym, jak i w porównaniu z rynkiem.

W związku z powyższym Polityka została opracowana z następującymi celami:

Wspieranie tworzenia długoterminowej wartości w sposób zgodny z wartościami i długoterminowymi interesami Spółki oraz utrzymanie najwyższych standardów ładu korporacyjnego, promowanie kultury przejrzystości i zwiększanie zaufania akcjonariuszy i innych interesariuszy do ACCIONA.

Przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i zrównoważonego rozwoju Spółki poprzez przyciąganie, zatrzymywanie i motywowanie profesjonalistów, których Spółka potrzebuje, aby pokryć zakres wiedzy, kompetencji i doświadczenia wymagany w jej Zarządzie zapewniając dostępność odpowiednich kandydatów do pełnienia funkcji, zgodnie z obowiązującymi przepisami. W punkcie 10 niniejszej Polityki wynagrodzeń szczegółowo opisano jej spójność ze strategią, interesami i długoterminową stabilnością Spółki.

Wzmocnienie dostosowania systemu wynagrodzeń do profilu ryzyka ACCIONA, przyczyniając się do skutecznego zarządzania ryzykiem.

Zapobieganie ewentualnym konfliktom interesów.

Motywowanie i wzmacnianie osiągania wyników Spółki.

W związku z tym, zgodnie z wymogami ustawy o spółkach kapitałowych zawartymi w art. 217 i 529.19, niniejsza Polityka ma na celu jasne i zwięzłe zdefiniowanie i kontrolowanie praktyk wynagradzania Członków Zarządu Spółki, aby z jednej strony promować rentowność i długoterminową stabilność Spółki, a z drugiej strony wprowadzić niezbędne środki ostrożności w celu uniknięcia nadmiernego podejmowania ryzyka i wynagradzania niekorzystnych wyników.

4. ZASADY I PRAKTYKI DOTYCZĄCE WYNAGRODZEŃ

4.1 Ogólne zasady

Aby zapewnić odpowiednią Politykę wynagrodzeń, firma ACCIONA uznała za stosowne ustanowienie jasnych zasad w zakresie ładu korporacyjnego.

Polityka wynagrodzeń Spółki, zarówno dla Członków Wykonawczych Zarządu jak i Członków Niewykonawczych, opiera się na następujących zasadach:

Spójność ze strategią biznesową	Zarząd określi wynagrodzenie spójne ze strategią biznesową, tolerancją ryzyka, wartościami i długoterminową stabilnością Spółki.
Ład korporacyjny i przejrzystość	Zarząd podejmie niezbędne środki w celu zapewnienia dobrego zarządzania i przejrzystości wynagrodzeń Członków Zarządu.
Zrównoważony projekt	Zarząd dąży do zapewnienia rozsądnej proporcji między składnikami stałymi i zmiennymi, rocznymi i wieloletnimi, płatnościami gotówkowymi i w akcjach. W szczególności wynagrodzenie zmienne powinno być istotne i uwzględniać środki ostrożności zapewniające, że wynagrodzenia te są związane z wynikami zawodowymi ich beneficjentów, a nie wynikają wyłącznie z ogólnej sytuacji na rynkach, w sektorze działalności Spółki lub innych podobnych okolicznościach. Zarząd weźmie pod uwagę szczególną sytuację Członków Wykonawczych Zarządu, których interesy mogą być już zbieżne z interesami akcjonariuszy Spółki, w którym to przypadku, aby nie wpływać niepotrzebnie na płynność akcji i nie wykorzystywać w niewłaściwy sposób kapitału własnego, zadba o to, aby wynagrodzenie zmienne nie było wypłacane w formie akcji lub praw do nich.
Równość wewnętrzną	Zarząd dąży do starania, aby Polityka wynagrodzeń przewidywała wynagrodzenia analogiczne do porównywalnych funkcji i zaangażowania.
Konkurencyjność zewnętrzną	Zarząd będzie korzystał z doradztwa renomowanych ekspertów zewnętrznych w celu przeprowadzania okresowych analiz porównawczych wynagrodzeń („benchmarking”) na rynku, tak aby struktura systemu wynagrodzeń i jego ogólny charakter były konkurencyjne, co ma na celu motywowanie i zatrzymywanie liderów odpowiednich do realizacji strategii Spółki i zapewnienia jej długoterminowej stabilności.
Powiązanie z warunkami zatrudnienia pracowników	Przy ustalaniu warunków wynagrodzenia Członków Wykonawczych Zarządu opisanych w niniejszej Polityce uwzględniono system wynagrodzeń mający zastosowanie do pracowników ACCIONA, co wyjaśniono bardziej szczegółowo w sekcji 9 niniejszej Polityki.

4.2 Praktyki dotyczące wynagrodzeń

Zastosowanie ogólnych zasad niniejszej Polityki przekłada się w praktyce na szereg charakterystycznych działań, których podstawowe aspekty podsumowano poniżej:

Brak gwarantowanych wynagrodzeń	System wynagrodzeń Członków Zarządu nie pozwala na przyznawanie gwarantowanych wynagrodzeń zmiennych ani gwarantowaną rewizję wynagrodzeń stałych.
<i>Pay for Performance – Wynagrodzenie za wyniki</i>	Znaczna część całkowitego wynagrodzenia jest powiązana z realizacją celów strategicznych Spółki, które sprzyjają tworzeniu wartości dla akcjonariuszy w sposób zrównoważony w perspektywie długoterminowej.
Powiązanie z wynikami	Wynagrodzenie zmienne zawiera niezbędne zabezpieczenia, aby zapewnić, że wynagrodzenia te są powiązane z wynikami zawodowymi beneficjentów i zmianami wyników ACCIONA, a nie wynikają wyłącznie z ogólnych zmian na rynkach giełdowych lub w sektorze działalności Spółki.
Ochrona akcjonariuszy	Wynagrodzenie zmienne długoterminowe ma jako jedyne odniesienie tworzenie długoterminowej wartości na rzecz wszystkich akcjonariuszy, ma być wypłacane w gotówce i ustala się minimalny cel tworzenia wartości i całkowitej rentowności dla akcjonariusza.
Wynagrodzenie dostosowane do kontroli ryzyka	Między innymi wynagrodzenie podlega klauzulom redukcji („ <i>malus</i> ”) i odzyskiwania („ <i>clawback</i> ”) w przypadku wystąpienia określonych okoliczności mających wpływ na profil ryzyka Spółki.
Niezależne doradztwo	Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń regularnie korzysta z niezależnego doradztwa wyspecjalizowanych firm. W ramach tego doradztwa Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń zwraca się o analizę całkowitego wynagrodzenia, mając na celu przede wszystkim analizę konkurencyjności wynagrodzenia w stosunku do rynku, sprawdzenia stopnia dostosowania wynagrodzenia do tworzenia wartości i długoterminowej, zrównoważonej wydajności oraz do odpowiedniego i skutecznego zarządzania ryzykiem, przy jednoczesnym utrzymaniu polityki, która pozwala przyciągać, motywować i zatrzymywać najlepszych specjalistów na każdym z rynków, na których ACCIONA prowadzi działalność.

W tym kontekście, w procesie analizy i refleksji mającym na celu opracowanie i przygotowanie niniejszej Polityki, Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń skorzystała w 2024 r. z fachowego i niezależnego doradztwa zewnętrznych firm Willis Towers Watson (WTW) w zakresie analizy konkurencyjności na rynku oraz J&A Garrigues, S.L.P. w zakresie kwestii prawnych.

Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń może skorzystać z pomocy innych zewnętrznych doradców w celu przeprowadzenia badań i analiz rynku, które uzna za stosowne, a przynajmniej za każdym razem, gdy opracowuje i weryfikuje politykę wynagrodzeń swoich członków.

Wskaźniki

Struktura wynagrodzenia zmiennego obejmuje wiele celów, w tym cele związane z tworzeniem wartości dla akcjonariuszy, cele biznesowe uwzględniające wskaźniki finansowe zgodne z planem strategicznym, a także cele związane ze zrównoważonym rozwojem i oceną indywidualnych wyników pracy każdego Członka Zarządu.

Cele i wskaźniki, z którymi powiązane jest uzyskanie wynagrodzenia zmiennego, są okresowo weryfikowane w celu zapewnienia, że Spółka posiada konkurencyjny system wynagrodzeń zmiennych, który pozwala przyciągać, motywować i zatrzymywać liderów odpowiednich do realizacji strategii Spółki oraz zapewnia jej długoterminową zrównoważoną działalność.

W szczególności cele, z którymi powiązane jest zmienne wynagrodzenie roczne, mogą być corocznie modyfikowane przez Zarząd w celu odzwierciedlenia strategicznych priorytetów Spółki i zapewnienia, że zachęty są zgodne z tworzeniem trwałej wartości w perspektywie długoterminowej.

W tym kontekście przy ocenie realizacji rocznych celów ekonomicznych można wziąć pod uwagę między innymi wskaźniki finansowe i tworzenia wartości, takie jak EBITDA, BAI i poziom zadłużenia, a także inne cele ekonomiczne ustalone na początku roku, zgodne ze strategią Spółki.

W odniesieniu do celów zrównoważonego rozwoju strategia ACCIONA opiera się na osiągnięciu zrównoważonego rozwoju gospodarczego, społecznego i środowiskowego i jest regulowana przez Główny Plan ds. Zrównoważonego Rozwoju („PDS”). Działania i cele zawarte w tych planach są promowane, zatwierdzane i nadzorowane przez Komisję Audytu i Zrównoważonego Rozwoju Zarządu.

W celu wdrożenia strategii zrównoważonego rozwoju i dekarbonizacji ACCIONA stopniowo zwiększyła znaczenie wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju przy ustalaniu zmiennego wynagrodzenia rocznego kierownictwa ACCIONA, które jest również wykorzystywane jako punkt odniesienia do obliczenia zmiennego wynagrodzenia rocznego Członków Wykonawczych Zarządu.

W celu określenia celów zrównoważonego rozwoju Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń może uwzględnić kryteria dotyczące między innymi taksonomii, dekarbonizacji, osób lub czołowej pozycji w najbardziej prestiżowych rankingach i indeksach.

5. SYSTEM WYNAGRODZEŃ ZARZĄDU ZA WYKONYWANIE FUNKCJI KOLEGIALNYCH

5.1 Przepisy statutowe

Artykuł 31.3 statutu Spółki ACCIONA stanowi, że wynagrodzenie Członków Zarządu jako takich będzie składało się ze stałej rocznej kwoty ustalonej na podstawie ich przynależności do Zarządu i komisji, do których należą, z uwzględnieniem funkcji i obowiązków przypisanych każdemu z nich.

Wysokość wynagrodzenia, jakie Spółka może wypłacić wszystkim Członkom Zarządu z tytułu członkostwa w Zarządzie i komisjach, zostanie określona w obowiązującej Polityce wynagrodzeń zatwierdzonej przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy i będzie obowiązywać do czasu podjęcia przez Walne Zgromadzenie decyzji o jej zmianie, przy czym Zarząd może obniżyć tę kwotę w latach, w których uzna to za stosowne.

O ile Walne Zgromadzenie lub Polityka wynagrodzeń nie stanowią inaczej, ustalenie dokładnej kwoty do wypłaty w ramach tego maksymalnego limitu oraz jej podział między poszczególnych Członków Zarządu należą do Zarządu, po uzyskaniu opinii Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, z uwzględnieniem stanowisk, funkcji i obowiązków przypisanych każdemu Członkowi Zarządu, przynależności do komisji Zarządu, pełnionych w nich funkcji oraz innych obiektywnych okoliczności, które uzna za istotne.

Ponadto, zgodnie z art. 31.11 statutu Spółki, ACCIONA może zawrzeć ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej dla swoich Członków Zarządu na warunkach zwyczajowych i proporcjonalnych do sytuacji Spółki.

5.2 Elementy wynagrodzenia

Polityka wynagrodzeń ma na celu wynagradzanie Członków Zarządu za pełnienie funkcji, tj. za wykonywanie zadań związanych z Zarządem i podejmowaniem kolegialnych decyzji w ramach Zarządu i komisji, w których zasiadają, w sposób odpowiedni i wystarczający w stosunku do ich zaangażowania, funkcji i obowiązków, bez narażania na szwank ich niezależności. Niezależnie od powyższego Członkowie Wykonawczy Zarządu nie otrzymują żadnego wynagrodzenia za pełnienie funkcji Zarządczych i podejmowanie decyzji kolegialnych.

Zgodnie z powyższym postanowieniem statutowym system wynagrodzeń Członków Zarządu określony w niniejszej Polityce wynagrodzeń za pełnienie funkcji nadzorczych i podejmowanie decyzji kolegialnych składa się z następujących elementów wynagrodzenia:

- Stałe roczne wynagrodzenie za członkostwo w Zarządzie.
- Dodatkowe stałe roczne wynagrodzenie za członkostwo w następujących komisjach delegowanych Zarządu („Komisje Delegowane”):
 - Komisja Audytu i Zrównoważonego Rozwoju.
 - Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń.
 - Komisja Wykonawcza, jeśli została powołana.
- Dodatkowe stałe wynagrodzenie roczne za przewodniczenie komisjom delegowanym Zarządu.
- Dodatkowe stałe wynagrodzenie roczne za pełnienie funkcji niezależnego koordynatora.

Ponadto ACCIONA posiada ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej dla swoich administratorów i kierowników oraz pokrywa koszty podróży i inne koszty niezbędne do wykonywania ich funkcji. Zwrot tych należycie uzasadnionych kosztów nie będzie traktowany jako diety (wynagrodzenie).

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie przysługujące im z tytułu przynależności do określonych organów administracyjnych niektórych spółek zależnych lub spółek, w których ACCIONA posiada udziały, takich jak Acciona Energía.

5.3 Maksymalna kwota wynagrodzeń

Zgodnie z postanowieniami artykułu 31.3 statutu Spółki ACCIONA maksymalna kwota rocznego wynagrodzenia brutto przysługującego wszystkim Członkom Zarządu (z wyjątkiem Członków Wykonawczych) z tytułu pełnionej funkcji wynosi milion siedemset tysięcy (1 700 000) euro. Kwota ta może zostać zaktualizowana w okresie obowiązywania Polityki na mocy uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.

O ile Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy nie postanowi inaczej, podział wynagrodzenia między Członków Zarządu zostanie ustalony na mocy uchwały Zarządu, która powinna uwzględnić funkcje i obowiązki przypisane każdemu z nich, przynależność do komisji Zarządu oraz inne okoliczności, które uzna za istotne.

5.4 Stałe wynagrodzenie roczne

Zarząd jest odpowiedzialny za podział maksymalnej kwoty rocznej między swoich członków i w tym celu ustala kryteria określania kwot przysługujących każdemu Członkowi Zarządu, biorąc pod uwagę również wszelkie inne obiektywne okoliczności, które uzna za istotne, między innymi:

- kategorię Członka Zarządu;
- funkcję pełnioną przez Członka Zarządu w Zarządzie i w którejkolwiek z jej komisji;
- szczególne zadania i obowiązki podjęte w ciągu roku;
- doświadczenie i wiedzę wymagane do wykonywania tych zadań; oraz
- ilość czasu i zaangażowania wymaganego do ich wykonania.

W szczególności, z maksymalnej kwoty określonej w punkcie 5.3 niniejszej Polityki, Zarząd zdecydował o wypłacie następujących kwot w ramach stałego rocznego wynagrodzenia:

	Zarząd	Komisja Audytu i Zrównoważonego Rozwoju	Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń	Komisja Wykonawcza ³
Prezes ¹	-	18.000 euro	11.000 euro	-
Członek Zarządu ²	100.000 euro	70.000 euro	55.000 euro	55.000 euro
Członek Zarządu Koordynator Niezależny ¹	dodatkowo 30.000 euro	-	-	-

1. Dodatkowe kwoty do wynagrodzenia jako Członek Zarządu lub członek jej komisji delegowanych.
2. Członkowie Wykonawczy Zarządu nie otrzymują stałego wynagrodzenia za członkostwo w Zarządzie.
3. W przypadku utworzenia.

Jednakże Zarząd może zmienić wspomniane kwoty wynagrodzenia w ramach maksymalnej kwoty rocznego wynagrodzenia zatwierdzonej przez Walne Zgromadzenie, wypłacanej wszystkim Członkom Zarządu z tytułu pełnionej przez nich funkcji.

System wynagrodzeń, a także szczegółowe informacje na temat wynagrodzeń będą przedstawiane corocznie w odpowiednim rocznym sprawozdaniu dotyczącym wynagrodzeń Członków Zarządu.

6. SYSTEM WYNAGRODZEŃ ZA WYKONYWANIE FUNKCJI WYKONAWCZYCH

6.1 Przepisy statutowe

Artykuł 31.4 statutu Spółki stanowi, że wynagrodzenia wynikające z członkostwa w Zarządzie są zgodne z wszelkimi innymi wynagrodzeniami (wynagrodzenia stałe; wynagrodzenia zmienne uzależnione od osiągnięcia celów biznesowych, korporacyjnych lub osobistych; odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy Członka Zarządu z przyczyn innych niż niewykonanie obowiązków; systemy emerytalne; wynagrodzenia o charakterze odroczonym), które, po przedstawieniu wniosku przez Komisję ds. Nominacji i Wynagrodzeń i za zgodą Zarządu, mogą przysługiwać Członkowi Zarządu za wykonywanie w Spółce innych funkcji, niezależnie od tego, czy są to funkcje wykonawcze, kierownicze wyższego szczebla czy inne, z wyjątkiem funkcji nadzorczych i decyzyjnych, które pełnią oni jako zwykli Członkowie Zarządu.

Z kolei art. 31.5 statutu Spółki stanowi, że po uzyskaniu zgody Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w zakresie wymaganym przez prawo, Członkowie Wykonawczy Zarządu mogą również otrzymywać wynagrodzenie w postaci akcji lub praw opcji na akcje lub w ramach innego systemu wynagrodzeń powiązanego z wartością akcji.

6.2 Elementy wynagrodzenia

Zgodnie z powyższymi postanowieniami statutowymi system wynagrodzeń Członków Wykonawczych Zarządu składa się z następujących elementów wynagrodzenia, które są przedmiotem rozwoju w odpowiednich umowach zatwierdzonych zgodnie z postanowieniami artykułu 249 ustawy LSC:

- stałe wynagrodzenie roczne;
- zmienne wynagrodzenie roczne;
- zmienne wynagrodzenie długoterminowe;
- plan oszczędności; i
- wynagrodzenie w naturze.

6.3 Analiza porównywalności wynagrodzeń (*benchmarking*)

W ramach okresowego przeglądu Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń zwraca się do renomowanych zewnętrznych doradców o pomoc w przeprowadzeniu analizy konkurencyjności zewnętrznej w celu przygotowania raportów dotyczących konkurencyjności całkowitego wynagrodzenia w odniesieniu do grupy spółek wybranych na podstawie różnych kryteriów.

W celu określenia kryteriów wyboru grupy porównawczej bierze się pod uwagę następujące istotne cechy działalności gospodarczej ACCIONA:

- jest czołowym deweloperem i operatorem zrównoważonych i odnawialnych aktywów energetycznych i infrastrukturalnych, który koncentruje się na transformacji energetycznej w kierunku świata bez emisji, w którym znaczna część działalności gospodarczej jest zrównoważona i zgodna z celami środowiskowymi ustalonymi przez Unię Europejską w ramach jej taksonomii;
- zrównoważony rozwój jest centralnym elementem jego działalności;
- jest spółką notowaną na giełdzie i wchodzi w skład indeksu giełdowego IBEX-35;
- jest szeroko obecna na rynkach międzynarodowych i
- działa w różnych sektorach, stosując różne modele biznesowe.

W celu zdefiniowania niniejszej Polityki w roku obrotowym 2024 Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń zwróciła się o współpracę do renomowanego zewnętrznego doradcy w zakresie analizy konkurencyjności zewnętrznej, aby przygotował raport dotyczący konkurencyjności całkowitego wynagrodzenia w odniesieniu do grupy spółek wybranych na podstawie różnych kryteriów, biorąc pod uwagę istotne cechy działalności gospodarczej ACCIONA opisane powyżej.

W związku z tym, biorąc pod uwagę te cechy, kryteria, które przyjęto za punkt odniesienia przy wyborze grupy przedsiębiorstw do porównania, odnoszą się do czołowych przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju o międzynarodowej obecności, o wielkości i strukturze własnościowej porównywalnej z ACCIONA, biorąc pod uwagę:

- obroty,
- aktywa całkowite,
- kapitalizację giełdową; oraz
- liczbę pracowników.

Ponadto uwzględniono przedsiębiorstwa obecne w sektorach działalności, w których działa ACCIONA, oraz w indeksach referencyjnych: tj. IBEX-35 oraz Dow Jones Sustainability World Index.

Zgodnie z tą analizą Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń stwierdziła, że całkowite wynagrodzenie Członków Wykonawczych Zarządu jest konkurencyjne, aby przyciągnąć, zatrzymać i zmotywować osoby o profilach najbardziej odpowiednich do realizacji celów strategicznych Spółki.

6.4 Stosunek względny („miks wynagrodzeń”) i wynagrodzenia uzależnione od wyników („pay for performance”)

Strategia wynagrodzeń Członków Wykonawczych Zarządu ACCIONA ma na celu ustanowienie konkurencyjnego systemu wynagrodzeń, który pozwoli zmotywować tych specjalistów do realizacji celów strategicznych Spółki, sprzyjających tworzeniu wartości dla jej akcjonariuszy w sposób zrównoważony w długim okresie.

Z tego powodu struktura systemu wynagrodzeń Członków Wykonawczych Zarządu nadaje znaczną wagę wynagrodzeniu zmiennemu w stosunku do całkowitego wynagrodzenia, tak że większość całkowitego wynagrodzenia jest wypłacana wyłącznie w przypadku osiągnięcia celów określonych w wynagrodzeniu zmiennym (wynagrodzenie za wyniki), a w przypadku ich osiągnięcia w żadnym scenariuszu realizacji celów maksymalna kwota zmiennego wynagrodzenia rocznego nie może przekroczyć 450% stałego wynagrodzenia rocznego.

W celu ustalenia całkowitego wynagrodzenia Członków Wykonawczych Zarządu, zgodnie z kryteriami racjonalności ustalonymi przez sam Zarząd na podstawie praktyki rynkowej, Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń Zarządu zwraca się o stałe doradztwo do renomowanych ekspertów zewnętrznych w celu przeprowadzenia analizy porównywalności wynagrodzeń („benchmarking”) z czołowymi globalnymi przedsiębiorstwami w zakresie zrównoważonego rozwoju, porównywalnymi z ACCIONA.

6.5 Stałe wynagrodzenie roczne

Członkowie Wykonawczy Zarządu mają prawo do stałego wynagrodzenia za wyższy poziom zaangażowania i odpowiedzialności związany z pełnieniem swojej funkcji, które powinno być konkurencyjne w stosunku do standardów obowiązujących w branży dla stanowisk o podobnym poziomie odpowiedzialności.

Prezes Wykonawczy Zarządu otrzymuje stałe wynagrodzenie brutto w wysokości miliona trzystu siedemdziesięciu pięciu tysięcy (1 375 000) euro rocznie. Wiceprezes Wykonawczy Zarządu otrzymuje stałe wynagrodzenie brutto w wysokości siedmiuset trzydziestu ośmiu tysięcy (738 000) euro rocznie.

Kwoty te pozostaną niezienne, dopóki Zarząd nie podejmie decyzji o ich aktualizacji. W tym zakresie Zarząd może, na wniosek Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, dokonać przeglądu kwot odpowiadających stałym wynagrodzeniom Członków Wykonawczych Zarządu w zależności od ich wyników oraz wniosków z analizy konkurencyjności zewnętrznej przeprowadzonej w odniesieniu do praktyk rynkowych spółek porównywalnych do ACCIONA, wybranych zgodnie z kryteriami określonymi w punkcie 6.3 powyżej.

Aktualizacja ta zostanie odnotowana w rocznym sprawozdaniu dotyczącym wynagrodzeń Członków Zarządu, które Zarząd udostępnia akcjonariuszom corocznie przy okazji zwołania Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w celu przeprowadzenia głosowania konsultacyjnego i które jest dostępne dla akcjonariuszy na stronie internetowej Spółki.

6.6 Zmienne wynagrodzenie roczne

Ustalanie zmiennego wynagrodzenia rocznego opiera się przede wszystkim na realizacji celów ekonomicznych określonych w rocznych budżetach, przy czym istotne znaczenie mają również uwzględnienie celów zrównoważonego rozwoju oraz ocena indywidualnych wyników pracy każdego Członka Wykonawczego Zarządu, zgodnie z oceną Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń oraz ostatecznym zatwierdzeniem przez Zarząd.

Powiązanie wynagrodzenia zmiennego z celami ilościowymi i jakościowymi przyczynia się do rozwoju modelu biznesowego, który promuje zrównoważony i trwały rozwój sprzyjający spójności społecznej.

Przy ustalaniu celów i ocenie ich realizacji Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń weźmie również pod uwagę wszelkie związane z nimi ryzyka.

Przy obliczaniu kwoty zmiennego wynagrodzenia rocznego Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń weźmie pod uwagę:

- (i) stopień realizacji i wagę każdego z celów finansowych i niefinansowych indywidualnie;
- (ii) stopień ogólnej realizacji celów jako całości;
- (iii) jako punkt odniesienia zmiany średniej zmiennego wynagrodzenia rocznego członków kierownictwa wyższego szczebla i dyrektorów funkcyjnych;
- (iv) poziom indywidualnej wydajności po ocenie przez Zarząd, na wniosek Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, z uwzględnieniem obowiązków związanych ze stanowiskiem i kamieniami milowymi działalności związanymi z postępami w realizacji planu strategicznego; oraz
- (v) wszelkie ryzyko związane z prowadzeniem działalności gospodarczej przez ACCIONA. W tym celu zastosowane zostaną procedury oceny celów ustanowione przez Spółkę.

W ramach tej procedury oceny Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń może skorzystać z doradztwa innych komisji delegowanych i działów Spółki, kierowanych przez Dyrekcję ds. Ekonomiczno-Finansowych i Zrównoważonego Rozwoju, w celu uzyskania informacji na temat wyników finansowych i niefinansowych, a także dotyczących czynników środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego.

Wypłata wynagrodzenia zmiennego nastąpi po ustaleniu stopnia realizacji wcześniej wyznaczonych celów, po sporządzeniu przez Zarząd rocznego sprawozdania finansowego i ustaleniu konkretnej kwoty na wniosek Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń. W tym celu uwzględnione zostaną ewentualne zastrzeżenia zawarte w raporcie biegłego rewidenta, które skutkują istotną zmianą skonsolidowanego sprawozdania finansowego ACCIONA i jej grupy (innej niż zmiana przepisów dotyczących rachunkowości) (zwanej dalej „Grupą ACCIONA” lub „Grupą”) za którykolwiek z lat branych pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia.

W żadnym scenariuszu realizacji celów ustalonych dla zmiennego wynagrodzenia rocznego jego maksymalna kwota nie może przekroczyć 450% stałego wynagrodzenia rocznego.

W przypadku rozwiązania stosunku umownego lub odwołania powierzonych mu funkcji wykonawczych przed upływem okresu naliczania zmiennego wynagrodzenia rocznego z przyczyn niezależnych od Członka Wykonawczego Zarządu ma on prawo do otrzymania proporcjonalnej części wynagrodzenia odpowiadającej faktycznemu okresowi świadczenia usług w roku, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy.

zmienne wynagrodzenie roczne zostanie wypłacone w gotówce w momencie jego naliczenia lub odroczone poprzez nadzwyczajną wpłatę do Planu Oszczędnościowego (zgodnie z definicją zawartą w punkcie 6.8 niniejszego dokumentu), zgodnie z wyborem każdego Członka Wykonawczego Zarządu.

Ponadto przez trzy (3) lata od momentu wypłaty będzie podlegać klauzuli zwrotu („clawback”) przewidzianej w punkcie 6.11

6.7 Zmienne wynagrodzenie długoterminowe

Członkowie Wykonawczy Zarządu mogą być beneficjentami długoterminowych systemów wynagrodzeń, których celem jest tworzenie wartości i które są realizowane poprzez wypłaty gotówkowe, przekazanie akcji lub praw do nich lub poprzez nadzwyczajne wpłaty do Planu Oszczędnościowego, a także wszelkich innych systemów wynagrodzeń powiązanych z wartością akcji lub tworzeniem wartości dla akcjonariuszy w perspektywie długoterminowej.

Decyzja o przyznaniu systemów wynagrodzeń polegających na przekazaniu akcji lub praw do nich, a także wszelkich innych systemów wynagrodzeń powiązanych z wartością akcji ACCIONA, zgodnie z prawem i statutem Spółki, należy do Walnego Zgromadzenia, na wniosek Zarządu, sformułowany po uzyskaniu opinii Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń.

Zastosowanie któregośkolwiek z tych systemów wynagrodzeń do Członków Wykonawczych Zarządu jest wyraźnie przewidziane w art. 31 ust. 4 i 5 statutu Spółki ACCIONA oraz w art. 55 ust. 1 i 4 in fine Regulaminu Zarządu.

Systemy długoterminowego wynagrodzenia dla Członków Wykonawczych Zarządu muszą spełniać następujące cechy:

- Plany muszą obejmować minimalny okres pomiaru celów wynoszący co najmniej trzy lata, aby zapewnić długoterminowe podejście.
- Wskaźniki, które należy stosować, oraz cele, które należy osiągnąć, zostaną określone przez Zarząd na wniosek Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, przy czym w każdym przypadku należy zapewnić, aby były one związane z tworzeniem wartości i wynikami zawodowymi beneficjentów, a nie wynikały wyłącznie z ogólnej sytuacji na rynkach giełdowych lub w sektorze działalności Spółki.

W ramach swobody decyzyjnej Zarządu można uwzględnić wskaźniki, które bezpośrednio lub pośrednio mierzą tworzenie wartości. Między innymi można ustalić następujące wielkości:

- całkowity zwrot dla akcjonariusza (i odpowiadająca mu stopa) w okresie referencyjnym, jako miara tworzenia

wartości dla akcjonariusza;

- wskaźnik zadłużenia netto/EBITDA w ujęciu skonsolidowanym na koniec ostatniego roku obrotowego okresu odniesienia;
- zwykły zysk przed opodatkowaniem w okresie odniesienia;
- zysk netto na akcję w okresie odniesienia.
- porównanie szacunków dotyczących przyszłej wartości akcji ACCIONA oraz rekomendacji co najmniej czterech (4) analityków, którzy prowadzą znaczącą obserwację akcji w grudniu roku poprzedzającego rozpoczęcie okresu odniesienia oraz w styczniu roku następującego po zakończeniu okresu odniesienia; oraz
- porównanie zmian ceny akcji ACCIONA z indeksem IBEX-35 między pierwszym a ostatnim rokiem okresu odniesienia.

Zarząd, po rozpatrzeniu rekomendacji Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń w odniesieniu do uzgodnionych wskaźników, powinien określić co najmniej:

- minimalny poziom, poniżej którego uznaje się, że nie osiągnięto żadnego celu; oraz
- w przypadku kilku wskaźników wagę przypisaną każdemu z nich przy kwantyfikacji poziomu osiągniętego w okresie referencyjnym.

- W odniesieniu do oceny celów pod koniec okresu pomiarowego Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń oceni stopień realizacji celów na podstawie ustalonych poziomów realizacji oraz procedur oceny celów ustanowionych przez Spółkę.

W ramach tej funkcji oceny Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń może korzystać z doradztwa innych komisji delegowanych i działów Spółki, które dostarczają informacji istotnych dla tych celów.

- Rozliczenie i wypłata zmiennego wynagrodzenia długoterminowego. Systemy wynagrodzeń długoterminowych powinny zawierać niezbędne zabezpieczenia, aby uniknąć nadmiernego podejmowania ryzyka i wynagradzania niekorzystnych wyników.

W szczególności rozliczenie i wypłata zmiennego wynagrodzenia długoterminowego nastąpi dopiero po zatwierdzeniu przez Zarząd stopnia realizacji wcześniej ustalonych celów i ich wysokości, na wniosek Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń. Rozliczenie nastąpi dopiero po sporządzeniu przez Zarząd skonsolidowanego sprawozdania finansowego ACCIONA i jej Grupy za ostatni rok obrotowy odpowiadający okresowi pomiaru celów.

Ponadto co najmniej 20% długoterminowej premii, do której uprawnieni są Członkowie Wykonawczy Zarządu, będzie podlegało okresowi odroczenia wynoszącemu jeden (1) rok, a jej wypłata nastąpi po sporządzeniu skonsolidowanego sprawozdania finansowego ACCIONA i jej Grupy za rok obrotowy następujący po ostatnim roku pomiaru celów, za który zostanie wydane sprawozdanie z badania bez zastrzeżeń.

- Plany mogą być realizowane w formie wypłaty gotówki, przekazania akcji, opcji na akcje lub praw do wynagrodzenia powiązanych z wartością tych akcji lub nadzwyczajnych wpłat do Planu Oszczędnościowego, pod warunkiem osiągnięcia celów ustalonych w tym celu.
- Rozliczenie przedterminowe. Plany zmiennego wynagrodzenia długoterminowego mogą przewidywać przedterminową wypłatę w przypadku rozwiązania stosunku umownego lub cofnięcia powierzonych mu funkcji wykonawczych z przyczyn niezależnych od Członka Wykonawczego Zarządu przed zakończeniem okresu pomiaru celów. W takich przypadkach Członek Wykonawczy Zarządu ma prawo do otrzymania proporcjonalnej części wynagrodzenia odpowiadającej faktycznemu okresowi świadczenia usług w okresie konsolidacji.
- W przypadku systemów wynagrodzeń polegających na przekazaniu akcji liczba przekazanych akcji nie może w żadnym wypadku przekroczyć maksymalnej liczby akcji zatwierdzonej przez Walne Zgromadzenie.
- Koszt wpłaty na poczet systemów wynagrodzeń związanych z akcjami nie będzie przenoszony na beneficjentów, a Spółka pokryje koszt podatkowy, jaki ta wpłata na poczet ma w podatku dochodowym beneficjentów, z zastrzeżeniem limitów określonych w przepisach.

- Zmienne wynagrodzenie długoterminowe podlega przepisom określonym w sekcji 6.11 niniejszej Polityki, które pozwalają na całkowite lub częściowe anulowanie zmiennego wynagrodzenia długoterminowego, które nie zostało jeszcze wypłacone (klauzula „*malus*”), oraz całkowite lub częściowe roszczenie w ciągu trzech (3) lat od daty dokonania którejkolwiek z płatności (klauzula „*clawback*”), gdy wystąpią określone okoliczności.

6.7.1 Plan długoterminowego systemu motywacyjnego powiązanego z tworzeniem wartości na lata 2020–2029

W dniu zatwierdzenia niniejszej Polityki jedynym elementem zmiennego wynagrodzenia długoterminowego Członków Wykonawczych Zarządu jest PILP 2020, który został zatwierdzony przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w 2020 r. przy poparciu 93,77% akcjonariuszy. Bez uszczerbku dla odniesień do PILP 2020 zawartych w niniejszym i innych punktach Polityki, PILP 2020, który został podsumowany poniżej, a także w rocznym sprawozdaniu dotyczącym wynagrodzeń Członków Zarządu, został szczegółowo wyjaśniony w punkcie 4.3 projektu uchwał, które Zarząd przedłożył do zatwierdzenia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy w dniu 28 maja 2020 r., które zatwierdziło PILP 2020.

PILP 2020 ma dziesięcioletni (10) okres obowiązywania, tj. od 1 stycznia 2020 do 31 grudnia 2029 r. włącznie.

PILP 2020 jest powiązany z miernikami tworzenia wartości (i) całkowitą stopą zwrotu dla akcjonariuszy („TRTA”) oraz (ii) średnim ważonym kosztem kapitału („WACC”), który dla celów planu został ustalony jako minimalny poziom, poniżej którego uznaje się, że nie została wygenerowana wartość dla akcjonariuszy ACCIONA, a zatem nie powstają żadne zachęty dla Członków Wykonawczych Zarządu, jeśli TRTA nie jest wyższa niż WACC w okresie pomiarowym (tj. od 1 stycznia 2020 do 31 grudnia 2029 r., włącznie).

W przypadku wygaśnięcia stosunku handlowego Członka Wykonawczego Zarządu z ACCIONA, S.A. lub cofnięcia powierzonych mu funkcji wykonawczych w dowolnym momencie w trakcie trwania planu z przyczyn niezależnych od niego plan zostanie przedterminowo rozliczony w odniesieniu do obu Członków Wykonawczych Zarządu.

W przypadku PILP 2020 zostanie on w całości rozliczony w gotówce, a jego łączna kwota dla obu Członków Wykonawczych Zarządu będzie w każdym przypadku ograniczona do 1% wartości wygenerowanej dla akcjonariuszy w ciągu dziesięciu (10) lat trwania planu (mierzonej jako RTA wygenerowana w tym okresie), która zostanie wypłacona tylko wtedy, gdy TRTA w tym okresie będzie wyższa niż WACC.

Wypłata premii, jeśli do niej dojdzie, nastąpi zgodnie z następującym harmonogramem:

- 80% w 2030 r., po sporządzeniu skonsolidowanego sprawozdania finansowego ACCIONA i jej Grupy za rok obrotowy 2029, w odniesieniu do którego zostanie wydane sprawozdanie z badania bez zastrzeżeń.
- Pozostałe 20% w 2031 r., po sporządzeniu skonsolidowanego sprawozdania finansowego ACCIONA i jej Grupy za rok obrotowy 2030, w odniesieniu do którego zostanie wydane sprawozdanie z badania bez zastrzeżeń i nie wystąpią okoliczności uzasadniające zastosowanie mechanizmu obniżenia wynagrodzenia zmiennego („malus”).

PILP 2020 zawiera postanowienia określone w sekcji 6.11 niniejszej Polityki, które umożliwiają całkowite lub częściowe anulowanie zmiennego wynagrodzenia długoterminowego, które nie zostało jeszcze wypłacone (klauzula „malus”), oraz całkowite lub częściowe dochodzenie roszczeń w ciągu trzech (3) lat od daty dokonania którejkolwiek z płatności w ramach PILP 2020 (klauzula „clawback”), gdy wystąpią określone okoliczności.

6.8 Plan Oszczędnościowy

Spółka ustanowiła system określonych składek powiązany z osiągnięciem określonego wieku, trwałym inwalidztwem w stopniu całkowitym, absolutnym i znacznym oraz śmiercią, skierowany wyłącznie do Członków Wykonawczych Zarządu w celu uzupełnienia ich publicznych świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego („Plan Oszczędnościowy”), na warunkach określonych w regulaminie wspomnianego planu, które podsumowano w poniższej tabeli.

Rodzaj	System określonych składek, który jest finansowany zewnętrznie poprzez opłacanie przez Spółkę rocznych składek na rzecz ubezpieczyciela na rzecz Członków Wykonawczych Zarządu.
Okoliczności objęte polisą	- Osiągnięcie określonego wieku. - Śmierć i trwała niezdolność do pracy (w stopniu przewidzianym w regulaminie Planu Oszczędnościowego).
Wpłaty	Można dokonywać (i) zwykłych wpłat, których kwota będzie zatwierdzana każdorazowo przez Zarząd na wniosek Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, zgodnie z umowami Członków Wykonawczych Zarządu, oraz (ii) nadzwyczajnych wpłat według uznania Członków Wykonawczych Zarządu, którzy zgodnie z punktem 6.6 powyżej mogą zdecydować o całkowitej lub częściowej wypłacie swojego zmiennego wynagrodzenia rocznego w formie wpłat do Planu Oszczędnościowego. Zwykłe wpłaty na rzecz Członków Wykonawczych Zarządu będą dokonywane corocznie w wysokości odpowiadającej 100% ich wynagrodzenia stałego, chociaż Zarząd, na wniosek Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, może zatwierdzić zmianę tych wpłat w celu dostosowania ich do rozwoju działalności i sytuacji rynkowej. Ponadto Zarząd na wniosek Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń może zatwierdzić dodatkowe wpłaty do wspomnianego Planu Oszczędnościowego dla Członków Wykonawczych Zarządu, podając w stosownych przypadkach odpowiednie szczegóły w rocznym sprawozdaniu dotyczącym wynagrodzeń Członków Zarządu. Wpłaty do Planu Oszczędnościowego podlegają warunkom odroczenia i konsolidacji, które będą takie same zarówno dla wpłat zwykłych, jak i nadzwyczajnych. W związku z tym wpłaty do Planu Oszczędnościowego stanowią jedynie oczekiwane prawo, którego ostateczna wartość ekonomiczna jest niepewna i może wynosić od (i) zera, w przypadku wystąpienia opisanych poniżej okoliczności powodujących utratę praw do środków, do (ii) kwoty ekonomicznej zależnej od wartości zgromadzonych środków w momencie wystąpienia jednej z objętych ubezpieczeniem sytuacji.
Utrata statusu uczestnika Planu Oszczędnościowego	Spółka przestanie opłacać składki na Plan Oszczędnościowy w dniu, w którym wystąpi którakolwiek z poniższych okoliczności, bez uszczerbku dla praw ekonomicznych, które w danym przypadku mogą przysługiwać każdemu z Członków Wykonawczych Zarządu: - Wystąpienie któregośkolwiek z objętych ubezpieczeniem zdarzeń losowych (w takim przypadku Członkowie Wykonawczy Zarządu otrzymają świadczenie). - Osiągnięcie wieku 65 lat. - Utrata stanowiska Członka Wykonawczego Zarządu ACCIONA z jakiegokolwiek powodu innego niż wymienione powyżej.

Warunki konsolidacji	Członkowie Wykonawczy Zarządu utracą swoje prawa finansowe zgromadzone w ramach Planu Oszczędnościowego i w związku z tym nie otrzymają świadczenia wynikającego z tego planu (które zostanie wypłacone Spółce) w przypadku ustania pełnienia funkcji Członków Wykonawczych Zarządu ACCIONA: • W przypadku rezygnacji lub odejścia z własnej woli. • W przypadku naruszenia obowiązków lub wyrządzenia szkody ACCIONA, potwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądu wydanym przez właściwy organ.
Wypłata	Wypłata świadczenia wynikającego z Planu Oszczędnościowego jest odroczone do momentu wystąpienia jednej z objętych ubezpieczeniem sytuacji (tj. przejścia na emeryturę, niezdolności do pracy lub śmierci). Wypłata świadczenia wynikającego z Planu Oszczędnościowego zostanie dokonana bezpośrednio przez ubezpieczyciela na rzecz beneficjentów (Członków Wykonawczych Zarządu lub ich następców prawnych w przypadku śmierci), po odliczeniu odpowiednich potrąceń lub zaliczek na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych („IRPF”) lub wszelkich innych podatków, które w danym przypadku mają zastosowanie i które będą ponoszone przez beneficjenta świadczenia.
Anulowanie lub wygaśnięcie	Zarząd, na wniosek Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, może zatwierdzić całkowite lub częściowe anulowanie lub przyspieszenie wygaśnięcia Planu Oszczędnościowego, przyznając Członkom Wykonawczym Zarządu rekompensatę finansową w przypadku anulowania, pod warunkiem że w tym dniu nie utracili oni swoich zgromadzonych praw finansowych. Wspomniane odszkodowanie nie może przekraczać środków zgromadzonych w Planie Oszczędnościowym, które podlegają likwidacji, a w stosownych przypadkach należy podać odpowiednie szczegóły w rocznym sprawozdaniu dotyczącym wynagrodzeń Członków Zarządu.

6.9 Inne wynagrodzenia w naturze

Oprócz wyżej wymienionych składników wynagrodzenia Członkowie Wykonawczy Zarządu otrzymują określone świadczenia rzeczowe, które obejmują: ubezpieczenie na życie, samochód służbowy i ubezpieczenie medyczne, zgodnie z aktualną polityką świadczeń pracowniczych Spółki.

Zmiana tych wynagrodzeń może zostać zatwierdzona przez Zarząd na wniosek Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń.

Członkowie Wykonawczy Zarządu mają prawo do zwrotu wszelkich uzasadnionych wydatków (podróży, dojazdów, wyżywienia, telefonu komórkowego, reprezentacji lub wszelkich innych), które ponieśli w związku z wykonywaniem swoich obowiązków na rzecz Spółki, pod warunkiem że są one odpowiednio uzasadnione.

Koszt zaliczki wynikający z wynagrodzenia w naturze, które w stosownych przypadkach może być wypłacane Członkom Wykonawczym Zarządu, nie będzie przenoszony na nich, a Spółka pokryje koszt podatkowy, jaki ta zaliczka ma w podatku dochodowym Członków Zarządu, z zastrzeżeniem limitów określonych w przepisach.

6.10 Minimalne wymagania dotyczące posiadania akcji („shareholding guidelines”)

Aby zapewnić odpowiednią zgodność z interesami akcjonariuszy, Członkowie Wykonawczy Zarządu powinni posiadać (bezpośrednio lub pośrednio) liczbę akcji (w tym akcji, które w stosownych przypadkach mogą zostać przekazane w ramach Polityki wynagrodzeń) równą dwukrotności (2) ich rocznego wynagrodzenia brutto, tak długo, jak pozostają Członkami Zarządu i pełnią funkcje wykonawcze, zgodnie z zaleceniami CBG.

Aby osiągnąć ten cel, ustala się okres pięciu (5) lat, licząc od 1 stycznia 2025 r., lub, w przypadku Członków Wykonawczych Zarządu mianowanych później, od daty ich mianowania, chyba że Rada Zarządcza lub Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń zatwierdzi dłuższy termin w przypadku wystąpienia wyjątkowych okoliczności.

Do czasu osiągnięcia liczby akcji objętych tym zobowiązaniem akcje otrzymane przez Członka Wykonawczego Zarządu w ramach dowolnego systemu wynagrodzenia zmiennego podlegają minimalnemu okresowi blokady wynoszącemu trzy (3) lata.

Powyższe nie ma zastosowania do akcji, które Członkowie Wykonawczy Zarządu muszą zbyć w celu pokrycia kosztów związanych z ich nabyciem lub, po uzyskaniu pozytywnej opinii Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, w celu sprostania nadzwyczajnym sytuacjom, które tego wymagają.

Weryfikacja tego zobowiązania zostanie przeprowadzona przez Komisję ds. Nominacji i Wynagrodzeń, która między innymi weźmie pod uwagę takie kwestie, jak cena akcji, którą należy uwzględnić, lub częstotliwość, z jaką będzie weryfikowane zobowiązanie dotyczące posiadania akcji.

6.11 Klauzule dotyczące redukcji („malus”) i odzyskania („clawback”) wynagrodzenia zmiennego

6.11.1 Zmienne wynagrodzenie roczne

W okresie trzech (3) lat od daty wypłaty zmiennego wynagrodzenia rocznego Zarząd, na wniosek Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, może zażądać od Członków Wykonawczych Zarządu („clawback”):

- zwrotu wypłaconych kwot, jeżeli ich obliczenie zostało dokonane na podstawie danych, których niedokładność została później wyraźnie wykazana; oraz
- zwrotu wypłaconych kwot lub niewypłacenia kwot, do których byłby uprawniony („malus”) w przypadkach, gdy Członek Zarządu dopuścił się poważnego naruszenia obowiązków staranności lub lojalności, zgodnie z którymi powinien pełnić swoją funkcję w ACCIONA, lub w przypadku innego poważnego i zawinionego naruszenia obowiązków, które Członkowie Wykonawczy Zarządu wykonujący funkcje kierownicze przyjęli na siebie na mocy umów zawartych z ACCIONA w celu wykonywania swoich funkcji kierowniczych.

6.11.2 Zmienne wynagrodzenie długoterminowe

Klauzula redukcji („malus”): Zarząd, po uzyskaniu opinii Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, może podjąć decyzję o całkowitej lub częściowej anulacji zmiennego wynagrodzenia długoterminowego, które nie zostało jeszcze wypłacone, w przypadku wystąpienia którejkolwiek z poniższych sytuacji:

- Członek Wykonawczy Zarządu dopuszcza się poważnego naruszenia obowiązków staranności lub lojalności, zgodnie z którymi powinien pełnić swoją funkcję w ACCIONA, lub innego poważnego i zawinionego naruszenia obowiązków, które Członek Wykonawczy Zarządu przyjął na siebie na mocy umowy z ACCIONA w celu wykonywania swoich funkcji wykonawczych;
- stwierdzono, że premia, do której Członek Wykonawczy Zarządu miałby prawo w ramach realizacji planu zmiennego wynagrodzenia długoterminowego, została obliczona na podstawie danych, których niedokładność została później wyraźnie wykazana; lub
- Członek Wykonawczy Zarządu narusza jakąkolwiek umowę o zakazie konkurencji po wygaśnięciu umowy, zawartą z ACCIONA lub przyjętą wobec ACCIONA.

Klauzula zwrotu („clawback”): Zarząd, po uzyskaniu opinii Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, może zażądać od Członków Wykonawczych Zarządu w okresie trzech (3) lat od daty wypłaty premii (w tym wypłaty części premii wypłacanej w formie odroczonej) zwrotu („clawback”) całkowitego lub częściowego zwrotu premii wypłaconej Członkowi Wykonawczemu Zarządu, jeżeli w ciągu wspomnianego okresu trzech (3) lat wystąpi którakolwiek z sytuacji przewidzianych w powyższej klauzuli redukcji („malus”).

6.12 Główne warunki umów

Główne warunki umów handlowych Członków Wykonawczych Zarządu są następujące:

Okres trwania	Nieokreślony. Członkowie Wykonawczy Zarządu świadczą usługi w ramach wykonywania funkcji wykonawczych na podstawie umów handlowych na czas nieokreślony. Artykuł 31.1 statutu Spółki ACCIONA określa okres pełnienia funkcji Członka Zarządu na trzy lata, z możliwością ponownego wyboru na jedną lub więcej kadencji. Regulamin Zarządu stanowi między innymi, że Członkowie Wykonawczy Zarządu muszą złożyć rezygnację z pełnionej funkcji na rzecz Zarządu, a ten, jeśli uzna to za stosowne, może sformalizować ich rezygnację w momencie ustąpienia ze stanowisk wykonawczych, na podstawie których zostali powołani na Członków Zarządu.
Odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy	Nie przewiduje się ich w żadnym scenariuszu rozwiązania umowy. Umowy nie przewidują żadnych odszkodowań z tytułu rozwiązania lub przedterminowego zakończenia funkcji wykonawczych Członków Wykonawczych Zarządu ani premii za zatrudnienie, klauzul dotyczących stażu pracy lub okresów wypowiedzenia.
Okres wypowiedzenia	Nie przewiduje się żadnego okresu wypowiedzenia.
Wyłącznie	Świadczenie usług odbywa się na zasadzie wyłączności i pełnego zaangażowania. Świadczenie usług przez Członków Wykonawczych Zarządu odbywa się na zasadzie wyłączności i pełnego zaangażowania, bez uszczerbku dla możliwości pełnienia funkcji w przedsiębiorstwach rodzinnych, których działalność nie koliduje z działalnością Grupy ACCIONA, lub funkcji reprezentacyjnych w instytucjach non profit, po uzyskaniu wyraźnej zgody Spółki, która nie zostanie bezzasadnie odmówiona, pod warunkiem przestrzegania zasad ładu korporacyjnego.
Poufność	W okresie trwania stosunku pracy i po jego zakończeniu. W okresie trwania stosunku pracy i po jego zakończeniu ustanawia się obowiązek zachowania poufności w odniesieniu do informacji, danych i wszelkiego rodzaju dokumentów o charakterze poufnym, które są znane i do których mieli dostęp w związku z pełnieniem swoich funkcji.
Zakaz konkurencji po wygaśnięciu umowy	Nie ma żadnego szczególnego wynagrodzenia za to zobowiązanie. Przez dodatkowy okres jednego roku od wygaśnięcia umowy zawartej ze Spółką Członkowie Wykonawczy Zarządu powstrzymają się od: • Świadczenia usług, bezpośrednio lub pośrednio, na rzecz jakiegokolwiek osoby, przedsiębiorstwa lub spółki (czy to jako wspólnik, kierownik, pracownik, konsultant, inwestor, pożyczkobiorca lub w jakikolwiek inny sposób), które konkurują z działalnością Spółki lub Grupy ACCIONA, chyba że Spółka wyrazi na to wyraźną zgodę, która nie zostanie bezzasadnie odmówiona. • Uczestniczenia, bezpośrednio lub pośrednio, w kapitale dowolnej spółki lub podmiotu konkurującego z działalnością Spółki lub Grupy ACCIONA. Zakaz ten nie będzie uważany za złamany w przypadku udziału nieistotnego. W tym celu udział uznaje się za nieistotny, jeżeli inwestycja nie przyznaje, bezpośrednio lub pośrednio, funkcji zarządczych lub znaczącego wpływu na konkurencyjną spółkę. • Zatrudnianie lub próba zatrudnienia jakiegokolwiek członka (personelu lub) kadry kierowniczej Spółki lub jakiegokolwiek innej spółki należącej do Grupy ACCIONA lub nakłanianie ich do rezygnacji z pracy, a także nakłanianie lub próba nakłaniania jakiegokolwiek agenta, klienta, dostawcy lub współpracownika Spółki lub Grupy ACCIONA do zerwania z nimi stosunków. Nie ma żadnej dodatkowej rekompensaty za zakaz konkurencji przyjęty przez Członków Wykonawczych Zarządu, który jest rozumiany jako rekompensata w postaci stałego i zmiennego wynagrodzenia faktycznie otrzymanego w okresie trwania umowy.

7. POLITYKA WYNAGRODZEŃ DOTYCZĄCA NOWYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU

Opisany powyżej system wynagrodzeń dla Członków Wykonawczych Zarządu będzie miał zastosowanie do każdego Członka Wykonawczego Zarządu, który może dołączyć do Zarządu w okresie obowiązywania niniejszej Polityki.

Zarząd, na wniosek Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, określi elementy i kwoty systemu wynagrodzeń mające zastosowanie do nowego Członka Wykonawczego Zarządu, biorąc pod uwagę moment jego dołączenia, przypisane mu funkcje, przyjęte obowiązki, doświadczenie zawodowe, wynagrodzenie rynkowe dla tego stanowiska oraz wszelkie inne czynniki, które uzna za stosowne, które zostaną odpowiednio odzwierciedlone w odpowiedniej umowie podpisanej między Spółką a nowym Członkiem Wykonawczym Zarządu.

W przypadku dołączenia nowych członków niewykonawczych do Zarządu w okresie obowiązywania niniejszej Polityki zastosowanie będzie miał system wynagrodzeń opisany w poprzednim punkcie 5.

Wynagrodzenia, które w stosownych przypadkach zostaną ustalone dla nowych Członków Zarządu w ich charakterze oraz Członków Wykonawczych Zarządu zostaną szczegółowo opisane w odpowiednim rocznym raporcie dotyczącym wynagrodzeń Członków Zarządu

8. ZARZĄDZANIE POLITYKĄ I KONFLIKTAMI INTERESÓW

8.1 Proces ustalania, przeglądu i stosowania Polityki

Zgodnie z postanowieniami (i) artykułów 11 i 41 statutu Spółki oraz 7, 30, 31 i 54 Regulaminu Zarządu oraz (ii) postanowieniami niniejszej Polityki poniżej opisano funkcje pełnione przez różne organy społeczne ACCIONA zaangażowane w ustalanie, stosowanie, weryfikację i zatwierdzanie Polityki wynagrodzeń.

Organy	Kompetencje
Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy	- Zatwierdzanie Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu co najmniej raz na trzy lata jako oddzielny punkt porządku obrad. - Zatwierdzanie maksymalnej kwoty rocznego wynagrodzenia wszystkich Członków Zarządu z tytułu pełnionej funkcji. - Zatwierdzanie systemów zmiennego wynagrodzenia Członków Wykonawczych Zarządu, które obejmują przekazanie akcji lub opcji na akcje lub wynagrodzenia powiązane z wartością akcji. - Wydawanie opinii konsultacyjnej w sprawie rocznego sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń Członków Zarządu, w którym wyszczególnione są wynagrodzenia uzyskane w ciągu roku obrotowego.
Zarząd	- Przedkładanie Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy propozycji nowych zasad wynagradzania oraz zmian, które uzna za konieczne, w tym zmian wymaganych w celu zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami i zasadami dobrego zarządzania. - Odpowiedzialność za ustanowienie systemu kontroli i nadzoru gwarantującego przestrzeganie i skuteczne stosowanie zasad niniejszej Polityki. - W odniesieniu do Członków Zarządu jako takich: - Zatwierdzanie indywidualnego podziału ich wynagrodzenia w ramach statutu i Polityki wynagrodzeń, wychodząc od maksymalnej kwoty ustalonej i zatwierdzonej przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. - W odniesieniu do Członków Wykonawczych Zarządu: - Zatwierdzanie umów regulujących wykonywanie ich funkcji i obowiązków, a także ich stałego wynagrodzenia i głównych warunków systemu wynagrodzenia zmiennego zgodnie z postanowieniami wspomnianych umów i Polityki wynagrodzeń. - Zatwierdzanie rocznego sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki, które zostanie poddane pod głosowanie konsultacyjne walnego zgromadzenia.

	• Dbanie o to, aby obowiązujące w danym momencie polityki wynagrodzeń zawierały w odniesieniu do wynagrodzeń zmiennych odpowiednie środki ostrożności zapewniające, że wynagrodzenia te są związane z wynikami zawodowymi ich beneficjentów, a nie wynikają wyłącznie z ogólnej sytuacji na rynkach lub w sektorze działalności Spółki lub innych podobnych okoliczności. • Podejmowanie decyzji w sprawie ewentualnego zastosowania klauzul dotyczących obniżenia („malus”) i odzyskania („clawback”) zmiennego wynagrodzenia rocznego i długoterminowego, zgodnie z postanowieniami punktu 6.11 niniejszej Polityki. • Stosowanie tymczasowych wyjątków od Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu, o ile takie wyjątki są konieczne dla długoterminowych interesów i zrównoważonego rozwoju Spółki jako całości lub dla zapewnienia jej rentowności.
Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń	• Przedstawianie Zarządowi Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu, a także indywidualnych wynagrodzeń i innych warunków umownych Członków Wykonawczych Zarządu, dbając o ich przestrzeganie i przejrzystość wynagrodzeń. • Opracowanie wstępnego raportu w celu ustalenia kwoty wynagrodzenia dla Członków Zarządu. • Sprawdzenie warunków umów Członków Wykonawczych Zarządu w celu zweryfikowania ich zgodności z Polityką wynagrodzeń. • Ocena systemu i wysokości rocznych wynagrodzeń Członków Zarządu i promowanie, aby ich indywidualne wynagrodzenie było proporcjonalne do wynagrodzenia innych Członków Zarządu o podobnym zakresie odpowiedzialności i zaangażowaniu. • Okresowe przeglądy Polityki wynagrodzeń stosowanej wobec Członków Zarządu, w tym programów wynagrodzeń zmiennych (w akcjach lub gotówce), z uwzględnieniem ich adekwatności i wyników. • Interpretacja i rozwiązywanie konfliktów interesów, które mogą powstać w związku ze stosowaniem i przeglądem Polityki wynagrodzeń. • Dbanie o niezależność wszelkich zewnętrznych porad udzielanych Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń w sprawach leżących w jej kompetencji. • Weryfikowanie informacji dotyczących wynagrodzeń Członków Zarządu zawartych w różnych dokumentach korporacyjnych, w tym w rocznych i półrocznych sprawozdaniach finansowych, rocznym sprawozdaniu z ładu korporacyjnego oraz rocznym sprawozdaniu dotyczącym wynagrodzeń Członków Zarządu. • Opracowywanie wstępnego raportu w celu podjęcia decyzji o ewentualnym zastosowaniu klauzul dotyczących obniżenia („malus”) i odzyskania („clawback”) zmiennego wynagrodzenia rocznego i długoterminowego, zgodnie z postanowieniami punktu 6.11 niniejszej Polityki. • Przygotowanie wstępnego raportu w celu zastosowania tymczasowych wyjątków od Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu, o ile takie wyjątki są konieczne dla długoterminowych interesów i zrównoważonego rozwoju Spółki jako całości lub dla zapewnienia jej rentowności.
Komisja Audytu i Zrównoważonego Rozwoju	• Wspieranie Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń w wyborze, opracowywaniu i weryfikacji parametrów finansowych i niefinansowych określonych jako wskaźniki wynagrodzenia zmiennego.

8.2 Środki mające na celu zapobieganie konfliktom interesów lub zarządzanie nimi

Zgodnie z przepisami ustawy o spółkach kapitałowych Regulamin Zarządu ACCIONA zawiera zestaw obowiązków wynikających z obowiązku lojalności (art. 42 Regulaminu Zarządu) oraz unikania sytuacji konfliktu interesów (art. 43 Regulaminu Zarządu).

Ten ostatni artykuł definiuje i reguluje pojęcie konfliktu interesów jako sytuację, w której dochodzi do bezpośredniego lub pośredniego zderzenia interesów Spółki lub Grupy ACCIONA z osobistymi interesami Członka Zarządu.

Członek Zarządu ma obowiązek poinformować Zarząd o każdej sytuacji konfliktu interesów, w której może się znaleźć, i powstrzymać się od udziału w obradach, podejmowania decyzji i wykonywania czynności, w odniesieniu do których ma bezpośredni lub pośredni konflikt interesów.

Ponadto Członkowie Wykonawczy Zarządu nie mogą uczestniczyć w obradach i zatwierdzaniu swoich umów lub zmian do nich.

8.3 Wyjątki

Spółka może stosować, w ramach obowiązujących przepisów, wyjątki dotyczące wszystkich lub niektórych elementów wynagrodzenia opisanych w niniejszej Polityce, w zależności od szczególnych potrzeb działalności ACCIONA, a także wynikających z kontekstu makroekonomicznego regionów, w których działa Spółka.

Wymienione wyjątkowe okoliczności będą obejmowały wyłącznie sytuacje, w których odstępstwo od Polityki wynagrodzeń jest konieczne dla realizacji długoterminowych interesów i zrównoważonego rozwoju Spółki jako całości lub dla zapewnienia jej rentowności.

W tym zakresie, aby zastosować takie wyjątki, konieczna będzie uzasadniona propozycja Komisji ds. Nominacji i Wynagrodzeń, która w każdym przypadku musi zostać przeanalizowana i zatwierdzona przez Zarząd.

Ponadto wszelkie tymczasowe wyjątki w stosowaniu niniejszej Polityki zostaną odpowiednio odnotowane i wyjaśnione w odpowiednim rocznym sprawozdaniu dotyczącym wynagrodzeń Członków Zarządu.

9. ZWIĄZEK POLITYKI Z WARUNKAMI PRACY PRACOWNIKÓW SPÓŁKI

Przy ustalaniu warunków wynagrodzenia Członków Wykonawczych Zarządu, opisanych w niniejszej Polityce wynagrodzeń, uwzględniono system wynagrodzeń mający zastosowanie do pracowników ACCIONA.

W szczególności niniejsza Polityka wynagrodzeń promuje dostosowanie do ogólnego systemu wynagrodzeń Spółki, dążąc we wszystkich przypadkach do wzmocnienia zaangażowania wszystkich pracowników w działalność Spółki, etyki osobistej i korporacyjnej oraz promowania celów strategicznych i zrównoważonego rozwoju.

W tym sensie niniejsza Polityka wynagrodzeń jest zgodna z polityką dotyczącą pozostałych pracowników, wynagradzając ich za wartość, jaką wnoszą, i opierając się na tych samych ogólnych zasadach:

- Ogólny system wynagrodzeń mający zastosowanie do ACCIONA może składać się ze składników stałych, zmiennych, a także wynagrodzeń w naturze i innych świadczeń socjalnych. W każdym przypadku, w celu zapewnienia konkurencyjności zewnętrznej wszystkich pracowników, wynagrodzenie jest okresowo weryfikowane w porównaniu z grupą firm porównywalnych do ACCIONA.
- Gwarantuje się brak dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, kulturę, religię lub rasę przy stosowaniu praktyk i polityk wynagrodzeń. W tym zakresie pracownicy ACCIONA są wynagradzani zgodnie z poziomem odpowiedzialności i przywództwa. Firma sprzyja zatrzymywaniu kluczowych pracowników i przyciąganiu najlepszych talentów.
- Zgodnie z praktykami dotyczącymi wynagrodzeń Spółki znaczna część całkowitego wynagrodzenia Członków Wykonawczych Zarządu ma charakter zmienny, a jego wysokość jest powiązana z osiągnięciem określonych, konkretnych, wymiernych celów finansowych, zrównoważonego rozwoju i tworzenia wartości, zgodnych z interesem ACCIONA.

10. WKŁAD POLITYKI WYNAGRODZEŃ W STRATEGIĘ, INTERESY I DŁUGOTERMINOWY, ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ SPÓŁKI

System wynagrodzeń ustanowiony dla Członków Wykonawczych Zarządu ma na celu promowanie rentowności i długoterminowej zrównoważonej działalności Spółki i zawiera niezbędne środki ostrożności, aby uniknąć nadmiernego podejmowania ryzyka i wynagradzania niekorzystnych wyników.

Zgodnie z powyższym następujące cechy niniejszej Polityki pozwalają promować system wynagrodzeń Członków Zarządu ACCIONA, który w sposób wiarygodny przyczynia się do osiągnięcia strategicznych celów Spółki, ale jest dostosowany do profilu ryzyka ACCIONA, gwarantując długoterminową stabilność Spółki.

<i>Miks wynagrodzenia</i>	System wynagrodzeń przewiduje podział między różne składniki wynagrodzenia Członków Wykonawczych Zarządu, który jest gwarantowany w przypadku przekroczenia wyznaczonych celów, z uwzględnieniem, jako nowości w niniejszej Polityce, maksymalnego limitu zmiennego wynagrodzenia rocznego w wysokości 450% stałego wynagrodzenia rocznego.
<i>Pay for Performance – Wynagrodzenie za wyniki</i>	System wynagrodzeń Członków Wykonawczych Zarządu ustanawia ścisły związek między wynagrodzeniem a osiągnięciem celów strategicznych ACCIONA, które sprzyjają tworzeniu wartości dla akcjonariuszy w sposób zrównoważony w perspektywie długoterminowej. W związku z tym wszelkie zmiany w wynikach Spółki w perspektywie krótkoterminowej mają wpływ na stopień realizacji celów i bezpośrednio na wysokość wynagrodzeń zmiennych, które mogą przysługiwać Członkom Wykonawczym Zarządu.
<i>Ramy wieloletnie</i>	Podczas Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w 2020 r. Spółka przyjęła, przy poparciu 93,77% akcjonariuszy, program PILP 2020 skierowany do Członków Wykonawczych Zarządu, który obejmuje okres dziesięciu (10) lat (od 1 stycznia 2020 do 31 grudnia 2029 r. włącznie), co pozwala zagwarantować, że proces oceny opiera się na długoterminowych wynikach i uwzględnia cykl gospodarczy Spółki i jej Grupy. Ten element wynagrodzenia zmiennego ma na celu powiązanie wynagrodzenia Członków Wykonawczych Zarządu z tworzeniem długoterminowej wartości dla akcjonariuszy, a także zatrzymaniem i motywowaniem Członków Wykonawczych Zarządu w tym samym okresie, dostosowując interesy akcjonariuszy i Członków Wykonawczych Zarządu w sposób bardziej zrównoważony i trwały do długich okresów dojrzewania projektów infrastrukturalnych, w porównaniu z innymi planami wynagrodzeń w akcjach powiązanymi z celami Spółki wdrożonymi przez inne firmy, które zazwyczaj koncentrują się na wynagrodzeniu średnioterminowym z nakładającymi się cyklami pomiaru i rozliczenia.
<i>Ocena i dostosowanie do profilu ryzyka</i>	Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń co roku ocenia poziom wyznaczonych celów w celu ustalenia wynagrodzenia zmiennego i przedkłada propozycję Zarządu do ostatecznego zatwierdzenia. Komisja ds. Nominacji i Wynagrodzeń przestrzega kryteriów niezależności w swoim składzie i obradach, a decyzje Zarządu dotyczące wynagrodzeń Członków Wykonawczych Zarządu są zatwierdzane bez udziału tych Członków w dyskusji i głosowaniu. Celem tych działań jest dostosowanie praktyk dotyczących wynagrodzeń do strategii biznesowej, promowanie długoterminowej rentowności i zrównoważonego rozwoju ACCIONA oraz wprowadzenie niezbędnych środków ostrożności w celu uniknięcia nadmiernego podejmowania ryzyka i wynagradzania niekorzystnych wyników.
<i>Wdraża środki ostrożności mające na celu uniknięcie podejmowania nadmiernego ryzyka</i>	Polityka obejmuje między innymi możliwość zastosowania następujących środków ostrożności w celu uniknięcia podejmowania nadmiernego ryzyka przez Członków Wykonawczych Zarządu w ramach wykonywania ich funkcji, a ostatecznie w celu powiązania wynagrodzenia zmiennego z długoterminową stabilnością Spółki:

-
- Wpłata wynagrodzenia zmiennego następuje dopiero po sporządzeniu przez Zarząd rocznego sprawozdania finansowego, z uwzględnieniem ewentualnych zastrzeżeń zawartych w raporcie biegłego rewidenta.
 - Nadzwyczajne wpłaty do Planu Oszczędnościowego przyczyniają się do odroczenia wypłaty wynagrodzenia, co może skutkować utratą praw ekonomicznych zgromadzonych w Planie Oszczędnościowym.
 - Odroczenie o (1) rok 20% długoterminowego składnika, do którego Członkowie Wykonawczy Zarządu mają prawo za udział w PILP 2020.
 - Klauzule redukcji („*malus*”) i odzyskiwania („*clawback*”).
-

11. ZATWIERDZENIE POLITYKI I JEJ WEJŚCIE W ŻYCIE

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu ACCIONA wejdzie w życie z dniem jej zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy i będzie obowiązywać przez trzy (3) kolejne lata obrotowe, tj. 2026, 2027 i 2028.

Z dniem zatwierdzenia niniejsza Polityka wynagrodzeń zastąpi i unieważni politykę wynagrodzeń zatwierdzoną przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w dniu 23 czerwca 2022 r., bez uszczerbku dla skutków wywołanych i skonsolidowanych w okresie jej obowiązywania.

Stosowanie niniejszej Polityki będzie w każdym przypadku podlegać zmianom, które Spółka uzna za stosowne wprowadzić, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa lub interpretacją tych przepisów przez ACCIONA.

Wszelkie zmiany lub zastąpienie Polityki w okresie jej obowiązywania będą wymagały uprzedniego zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. W przypadku braku zmian w Polityce w tym okresie nowa Polityka zostanie przedstawiona do zatwierdzenia na Walnym Zgromadzeniu w 2028 r.

W każdym przypadku wynagrodzenie otrzymywane przez Członków Rady będzie zgodne z Polityką wynagrodzeń Członków Rady obowiązującą w danym momencie, z wyjątkiem wynagrodzeń wyraźnie zatwierdzonych przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

POLITYKA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH I GWARANCJA PRAW CYFROWYCH W ACCIONA

1.- WPROWADZENIE

Naszym celem w ACCIONA jest zapewnienie, aby wszystkie obszary spółki mogły prowadzić swoją działalność w sposób bezpieczny i zrównoważony.

W tym celu angażujemy się w ochronę obiektów i procesów, a w sposób szczególny w ochronę integralności i praw człowieka.

W społeczeństwie w jakim żyjemy, bezpieczeństwo danych osobowych stało się jednym z najważniejszych priorytetów organizacji. Dlatego w firmie globalnej o wysokim stopniu współzależności, takiej jak nasza, zagwarantowanie niepogwałcenia tego rodzaju informacji powinno stanowić cel nadrzędny.

Polityki korporacyjne mają być stosowane we wszystkich spółkach w grupie. Nie będą jednak miały zastosowania do spółek, jurysdykcji i/lub sytuacji, w których polityki lub jakiegokolwiek ich postanowienia są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

Jedną z zasad ACCIONA jest poszanowanie ustawodawstwa każdego kraju w jakim działa. Oznacza to, że powinna dostosować swoje systemy informacji do specyficznych uregulowań w materii przetwarzania danych każdej osoby, która z jakiegokolwiek powodu wejdzie w relacje z firmą, a w szczególności co się tyczy ochrony jej danych osobowych. Powyższe zobowiązanie rozciąga się na prawa cyfrowe pracowników ACCIONA, w aspektach tak ważnych jak sprzyjanie pogodzeniu życia osobistego i zawodowego lub zagwarantowanie prawa prywatności wobec użycia urządzeń monitoringowych czy systemów geolokalizacji (lokalizacji geograficznej).

Głównym celem obecnej polityki jest ustanowienie zobowiązania firmy w materii ochrony danych osobowych i zdefiniowania takich ram pracy, które pozwolą na zagwarantowanie i polepszenie powyższej ochrony, szanując zasady i normy ustanowione prawnie.

2.- ZAKRES STOSOWANIA

Niniejsza polityka będzie obowiązkowa dla wszystkich jednostek organizacyjnych lub spółek i podmiotów należących do grupy ACCIONA (zdefiniowanych jako te, co do których Acciona S.A wykonuje pośrednio lub bezpośrednio kontrolę ich kapitału i/lub zarządzania)

W okresowych połączeniach spółek, konsorcjach lub joint ventures nad którymi ACCIONA będzie sprawowała kontrolę, przedstawiciele ACCIONA będą obserwować zasady tej polityki i w miarę możliwości wspierać jej stosowanie.

Jednocześnie, będzie ona stosowana w każdej fazie cyklu życia informacji zawierającej dane osobowe (zbieranie lub wytwarzanie, dystrybucja, przechowywanie, przetwarzanie, konsultacja i niszczenie).

Polityki korporacyjne mają być stosowane przekrojowo we wszystkich spółkach należących do grupy. Nie mają one jednak zastosowania w tych spółkach, jurysdykcjach i/lub sytuacjach, w których polityki lub którekolwiek z ich postanowień są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

3.- ZASADY ODNOSZĄCE SIĘ DO OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

Zasady przyjęte przez ACCIONA w związku z ochroną danych osobowych, udzielają wskazówek na temat tego, jak powinno się zbierać, przetwarzać, odstępować i przechowywać dane osobowe oraz jak wykonywać prawa osób zainteresowanych, aby zagwarantować prawo prywatności oraz pozostałe podstawowe prawa obywatelskie. Zasady dotyczące przetwarzania danych osobowych są następujące:

- Dane osobowe powinny być przetwarzane w sposób zgodny z prawem, uczciwy i przejrzysty.
- Dane osobowe powinny być zbierane w określonych, jednoznacznych i prawowitych celach.
- Dane osobowe powinny być odpowiednie, stosowne i ograniczone do potrzeb w związku z ich przetwarzaniem.

POLITYKA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH I GWARANCJA PRAW CYFROWYCH W ACCIONA

- Dane osobowe powinny być dokładne i zawsze zaktualizowane.
- Dane osobowe powinny być utrzymane w taki sposób, aby można było zidentyfikować zainteresowanych, przez odpowiedni okres dla celów ich przetwarzania.
- Dane osobowe powinny być przetwarzane w taki sposób, aby zagwarantować ich bezpieczeństwo.
- Proaktywna odpowiedzialność.

4.- ZOBOWIĄZANIA I ODPOWIEDZIALNOŚĆ W MATERII OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

Zobowiązania firmy ACCIONA w materii ochrony danych osobowych, które zagwarantują spełnienie określonych zasad, zostają wyszczególnione poniżej:

- Spełnienie wymogów legalnych i stosowanych ustaw oraz przyłączenie się do standardów i dobrych praktyk uznanych międzynarodowo.
- Wspieranie rozwoju i wdrażania własnych przepisów, które będą stanowić podstawę do integracji ochrony danych osobowych we wszystkich procedurach organizacji, gwarantując poszanowanie prawa zainteresowanych.
- Integrowanie ochrony danych osobowych we wszystkich fazach cyklu informacji, systemach technologicznych i procedurach organizacyjnych lub technologicznych, chroniąc wszystkie media odpowiedzialne za jej procesowanie, komunikowanie i przechowywanie.
- Interpretowanie ochrony danych osobowych jako globalnego procesu skierowanego na ciągłe ulepszanie (planowanie, budowanie, sprawdzanie i postępowanie)
- Rozwinięcie modelu zarządzania opartego na kryteriach legalności i proporcjonalności w jednej linii ze strategią biznesową, który pozwoli na przeprowadzenie odpowiedniej analizy i zarządzanie ryzykiem oraz który będzie miał wpływ na zasady ochrony danych osobowych, stosując odpowiednie środki do ich ochrony.
- Zagwarantowanie ładu tego modelu zarządzania tworząc strukturę organizacyjną dla ochrony danych osobowych i zdefiniowanie obowiązków zakładających proaktywne działanie.

W związku z powyższym oraz w celu zastosowania wymienionych kryteriów, ustanawia się następujący zakres odpowiedzialności:

- Dyrekcja ACCIONA będzie wymagała i dbała o przestrzeganie ochrony danych osobowych ze strony całej organizacji oraz wszystkich osób, które mają do nich dostęp, łącznie z dostawcami, kontrahentami lub współnikami.
- Każdy dział lub jednostka biznesowa będzie odpowiedzialna za wdrożenie odpowiednich środków, aby zagwarantować odpowiedni poziom bezpieczeństwa w zakresie swojego biznesu.
- Każda osoba, która będzie miała dostęp do informacji w ACCIONA zawierającej dane osobowe, zarówno jako personel wewnętrzny jak i zewnętrzny, będzie zobowiązana do przestrzegania zasad przewidzianych w polityce, przepisach, procedurach i wszelkim innym dokumencie związanym z danymi osobowymi. Jego naruszenie, będzie podlegało zastosowaniu odpowiedniego systemu dyscyplinarnego określonego przez ACCIONA.

Rozwój tych zobowiązań i obowiązków pozwoli spółce ACCIONA uzyskać następujące korzyści:

- Poprawa ochrony danych osobowych w oparciu o proces ciągłej poprawy i dostępności zasobów, wiedzy, procedur i narzędzi.
- Konsolidacja zaufania do organizacji ze strony klientów, partnerów i dostawców, wraz z poprawą wizerunku publicznego.
- Zapewnienie zgodności z wymogami prawnymi i etycznymi, zmniejszenie kosztów niezgodności z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych poprzez stopniowe wdrażanie kontroli bezpieczeństwa.

POLITYKA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH I GWARANCJA PRAW CYFROWYCH W ACCIONA

5.- STRUKTURA ORGANIZACYJNA DLA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

Aby zapewnić odpowiednie zarządzanie ochroną danych osobowych, ustanawia się następujące organy:

- **Jednostka odpowiedzialna za ochronę danych osobowych w ACCIONA:** departament ochrony danych osobowych, podlegający głównej dyrekcji do spraw prawnych, będzie odpowiedzialny za wdrożenie i zarządzanie strategią ochrony danych osobowych, opracowanie przepisów i określenie odpowiednich środków bezpieczeństwa w celu zapewnienia ochrony danych osobowych wraz z osobami odpowiedzialnymi za ICT, bezpieczeństwo korporacyjne i HR.
- **Odpowiedzialni za ochronę danych osobowych każdej jednostki organizacyjnej lub spółki ACCIONA:** będą odpowiedzialni za zagwarantowanie wdrożenia środków bezpieczeństwa ustanowionych w jednostce organizacyjnej lub firmie, do której należą aby zagwarantować bezpieczeństwo tych danych osobowych, integrując ochronę danych osobowych w procesy biznesowe.

6.- PRAWO PRYWATNOŚCI I KORZYSTANIE Z URZĄDZEŃ CYFROWYCH W PRACY

- ACCIONA udostępnia użytkownikom, którzy będą tego wymagali, narzędzi ICT do rozwoju ich działalności zawodowej, których wykorzystanie oznacza poszanowanie obowiązujących przepisów, zasad określonych w Kodeksie Postępowania ACCIONA i ścisłe przestrzeganie przepisów korzystania ze środków ICT.
- ACCIONA ustanawia kryteria wykorzystania środków ICT udostępnionych użytkownikom w wewnętrznych przepisach dotyczących środków ICT, przestrzegając w każdym przypadku minimalnych standardów ochrony prywatności zgodnie z zastosowaniem społecznym i uprawnieniami przyznanymi legalnie.
- Wszystkie środki ICT udostępniane użytkownikom przez firmę muszą być wykorzystywane w sposób odpowiedni do pełnienia funkcji i obowiązków zawodowych.
- Wykorzystanie ich do celów nieprofesjonalnych będzie ograniczone, a w każdym razie będzie realizowane w sposób umiarkowany, zgodnie z zasadami, ograniczeniami lub zakazami określonymi w wewnętrznych przepisach dotyczących środków ICT.

7.- PRAWO DO CYFROWEGO ODŁĄCZENIA SIĘ W PRACY

- Rewolucja cyfrowa, wzrost zasobów ICT oraz procesy automatyzacji i globalizacji stanowią wyzwanie i zmianę paradygmatu we wszystkich obszarach, a zwłaszcza w pracy.
- Wdrożenie zasobów ICT w kontekście pracy powinno być korzystne, a dowodem tego są liczne zalety, jakie się z tym wiążą (np. większa wydajność i produktywność oraz polepszenie adaptacyjności). Jednakże, ujawniono również szereg niedogodności (np. ryzyko trwałej łączności i nadmiernego narażenia na informacje) na które należy zwrócić uwagę i rozwiązać lub przynajmniej złagodzić.
- Biorąc pod uwagę powyższe, ACCIONA zobowiązuje się do poszanowania i egzekwowania prawa do cyfrowego rozłączenia w miejscu pracy.

POLITYKA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH I GWARANCJA PRAW CYFROWYCH W ACCIONA

8.- PRAWO PRYWATNOŚCI W STOSUNKU DO NARZĘDZI MONITORINGU ORAZ NAGRYWANIA DŹWIĘKÓW W MIEJSCU PRACY

- ACCIONA, w zakresie swoich kompetencji, może dokonać przetwarzania danych przy pomocy systemów kamer lub wideokamer w celu zagwarantowania bezpieczeństwa osób i mienia oraz swoich obiektów zgodnie z odpowiednimi przepisami.
- ACCIONA poinformuje o istnieniu narzędzi monitoringu i nagrywania (zainstalowanych w obszarze swoich kompetencji) umieszczając plakaty informacyjne w odpowiednio widocznym miejscu, określając przynajmniej istnienie przetwarzania, tożsamość odpowiedzialnego oraz możliwość dokonywania swoich praw przewidzianych w stosownych przepisach.
- ACCIONA może przetwarzać otrzymane obrazy przy pomocy systemu kamer lub wideokamer do wykonywania funkcji kontrolnych swoich pracowników zgodnie z legalnymi przepisami. W tym przypadku, ACCIONA poinformuje wcześniej w sposób jasny, wyraźny i precyzyjny pracowników oraz ich przedstawicieli.
- W obszarze kontrolowanym przez ACCIONA w żadnym wypadku nie będzie dozwolone zainstalowanie systemu nagrywania dźwięku czy wideokamer w miejscach przeznaczonych do odpoczynku lub rozrywki dla pracowników.

9.- PRAWO PRYWATNOŚCI W STOSUNKU DO UŻYCIA SYSTEMÓW GEOLOKALIZACJI W MIEJSCU PRACY

- ACCIONA może przetwarzać dane osobowe otrzymane przy pomocy systemu lokalizacji geograficznej do wykonywania funkcji nadzorowania.
- ACCIONA powinna poinformować z wyprzedzeniem w sposób jasny i wyraźny pracowników, zgodnie z zasadami przewidzianymi prawnie.

10.- WDROŻENIE NA POZIOMIE MIĘDZYNARODOWYM

Jednostki odpowiedzialne w materii ochrony danych osobowych w każdym kraju, w koordynacji z Departamentami Ochrony Danych Osobowych w Acciona S.A., ustanowią konieczne procedury wewnętrzne do rozwoju i dostosowania zasad określonych w niniejszej Polityce, w zgodzie z aktualnym prawem lokalnym.

11.- WEJŚCIE W ŻYCIE

Niniejsza Polityka ochrony danych osobowych będzie obowiązywała począwszy od dnia jej publikacji.

POLITYKA DOTYCZĄCA CYBERBEZPIECZEŃSTWA

1. CEL

Firma ACCIONA uważa, że informacje wraz z systemami, które je przechowują i przetwarzają, są jednym z jej najważniejszych atutów, a zatem ustanawia cel w postaci skutecznego i wydajnego zarządzania ryzykiem, które może się z tym wiązać.

Niniejsza polityka określa zasady cyberbezpieczeństwa, którymi kieruje się firma ACCIONA, aby zapewnić ochronę informacji i systemów, które je przechowują.

Szczegółowe cele niniejszego dokumentu:

- Określenie zasad, które regulują zarządzanie cyberbezpieczeństwem w firmie ACCIONA, tak aby chroniły one informacje dotyczące Grupy, ograniczały ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i były zgodne z obowiązującymi wymogami prawnymi i regulacyjnymi.
- Określenie i przypisanie obowiązków związanych z wdrażaniem i utrzymaniem modelu zarządzania.
- Ustanowienie ram ułatwiających podejmowanie decyzji dotyczących wdrażania środków bezpieczeństwa cybernetycznego, zarówno technicznych, proceduralnych, jak i organizacyjnych, w celu zapobiegania następującym skutkom:
 - Określenie zasad, które regulują zarządzanie cyberbezpieczeństwem w firmie ACCIONA, tak aby chroniły one informacje dotyczące Grupy, ograniczały ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i były zgodne z obowiązującymi wymogami prawnymi i regulacyjnymi.
 - Określenie i przypisanie obowiązków związanych z wdrażaniem i utrzymaniem modelu zarządzania.
 - Ustanowienie ram ułatwiających podejmowanie decyzji dotyczących wdrażania środków bezpieczeństwa cybernetycznego, zarówno technicznych, proceduralnych, jak i organizacyjnych, w celu zapobiegania następującym skutkom.

2. ZAKRES

Niniejsza polityka dotyczy wszystkich zasobów informacyjnych, firm i pracowników Grupy, a także współpracowników i firm zewnętrznych, które mają dostęp do systemów informatycznych spółki ACCIONA.

ACCIONA na tych samych warunkach ma obowiązek zagwarantować bezpieczeństwo informacji dotyczących swoich klientów, podmiotów współpracujących i właściwych organów urzędowych.

Polityki korporacyjne mają być stosowane we wszystkich spółkach w grupie. Nie będą jednak miały zastosowania do spółek, jurysdykcji i/lub sytuacji, w których polityki lub jakiegokolwiek ich postanowienia są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

3. OPRACOWANIE POLITYKI

Uzupełnieniem polityki jest Organ Regulacyjny ds. zarządzania cyberbezpieczeństwem, który odpowiada na bieżące i pojawiające się zagrożenia, a także wymogi prawne. Struktura tego organu regulacyjnego dzieli się na następujące poziomy:

- **Pierwszy poziom regulacyjny:** ustanowiony przez tę politykę.
- **Drugi poziom regulacyjny:** ustanowiony przez ogólne zasady bezpieczeństwa cybernetycznego.
- **Trzeci poziom regulacyjny:** składa się z procedur, instrukcji obsługi i przewodników technicznych.

Organ Regulacyjny ds. Cyberbezpieczeństwa jest regularnie poddawany przeglądowi – co najmniej raz w roku, a także po znaczących zmianach, które mają wpływ na środowisko cyberbezpieczeństwa spółki ACCIONA i/lub jej otoczenia biznesowego.

POLITYKA DOTYCZĄCA CYBERBEZPIECZEŃSTWA

4. ZASADY

Zasady zarządzania cyberbezpieczeństwem w firmie ACCIONA:

- **Zapobieganie i odporność:** Zwiększenie możliwości w zakresie ochrony i wczesnego wykrywania zagrożeń cybernetycznych, aby zapobiec ich wpływowi na firmę ACCIONA, a jeśli do nich dojdzie, zminimalizowanie ich wpływu na spółkę.
- **Udział kierownictwa wyższego szczebla:** cyberbezpieczeństwo przyjmuje się jako funkcję, za którą odpowiedzialność ponosi już najwyższy szczebel hierarchiczny organizacji w taki sposób, że Zarząd bierze na siebie zobowiązanie do zapewnienia wdrożenia systemu zarządzania cyberbezpieczeństwem, który pozwala na realizację zapisów niniejszego dokumentu.
- **Wspólna odpowiedzialność:** cyberbezpieczeństwo jest funkcją, która wymaga współpracy wszystkich pracowników spółki ACCIONA zarówno w zakresie zgodności z ustalonymi zasadami i procedurami, które wyraźnie ich dotyczą, jak i współpracy, której od czasu do czasu wymagają od nich menedżerowie ds. cyberbezpieczeństwa.
- **Szkolenie:** za jeden z podstawowych filarów właściwego zarządzania cyberbezpieczeństwem uznaje się odpowiedni poziom szkolenia i świadomości. Z tego powodu spółka ACCIONA promuje kulturę cyberbezpieczeństwa poprzez działania szkoleniowe skierowane do wszystkich pracowników i zainteresowanych stron. Zapewnia również, że zespoły ds. cyberbezpieczeństwa mają wiedzę, doświadczenie i możliwości technologiczne do osiągnięcia celów firmy ACCIONA w zakresie cyberbezpieczeństwa.
- **Zgodność z przepisami:** konieczne jest zapewnienie zgodności z obowiązującymi przepisami i regulacjami dotyczącymi cyberbezpieczeństwa we wszystkich krajach, w których spółka ACCIONA prowadzi swoją działalność. ACCIONA współpracuje również z właściwymi organami i podmiotami w zakresie przyczyniania się do poprawy cyberbezpieczeństwa.

5. ORGANIZACJA CYBERBEZPIECZEŃSTWA

Komitet Kierujący ds. Cyberbezpieczeństwa ponosi najwyższą odpowiedzialność za cyberbezpieczeństwo w spółce ACCIONA, powierzając wykonywanie tej funkcji Dyrektorowi ds. Cyberbezpieczeństwa. Stanowisko to zależy hierarchicznie od Dyrektora ds. Systemów Informatycznych i Dyrektora ds. Bezpieczeństwa Korporacyjnego. W ten sposób zapewniona jest spójność i zbieżność kontroli technicznych, za które odpowiada Dyrekcja ds. Technologii i Procesów, a za kontrolę fizyczną i osobistą odpowiada obszar ds. bezpieczeństwa korporacyjnego.

Misją Dyrekcji ds. Cyberbezpieczeństwa jest skuteczna i wydajna ochrona zasobów informacyjnych Grupy poprzez dbanie o rentowność działalności i przejęcie odpowiedzialności za promowanie organizacji cyberbezpieczeństwa określonej w niniejszej polityce.

Komitet Kierujący ds. Cyberbezpieczeństwa jest odpowiedzialny za promowanie i wspieranie ustanawiania środków technicznych, organizacyjnych i kontrolnych, które gwarantują integralność, dostępność i poufność informacji, w ogólnych ramach zarządzania ryzykiem związanym z cyberbezpieczeństwem, dzięki czemu środki te są zgodne z koniecznym przekazywaniem informacji i wiedzy między różnymi obszarami organizacyjnymi spółki ACCIONA.

Koordinacją zajmują się różne operacyjne komitety ds. cyberbezpieczeństwa, w których uczestniczą głównie menedżerowie ds. cyberbezpieczeństwa z różnych obszarów, funkcji, firm lub terytoriów, które są określane dla każdego przypadku.

Niezależnie od powyższego, wszyscy pracownicy spółki ACCIONA są odpowiedzialni za przestrzeganie wymogów cyberbezpieczeństwa w ramach wykonywania swoich funkcji w taki sposób, że istnieje wspólna współodpowiedzialność wśród pracowników, kierowników, współpracowników i organizacją ds. Cyberbezpieczeństwa.

POLITYKA DOTYCZĄCA CYBERBEZPIECZEŃSTWA

6. AUDYT

Audyty częściowe lub całościowe przeprowadzane są okresowo w celu sprawdzenia stopnia zgodności z tym, co zostało określone w organie regulacyjnym ds. cyberbezpieczeństwa spółki ACCIONA.

7. WAŻNOŚĆ I ZMIANY

Niniejsza polityka wchodzi w życie następnego dnia roboczego po jej zatwierdzeniu przez Komitet Kierujący ds. Cyberbezpieczeństwa spółki ACCIONA. Pozostaje ważna do czasu zmiany bądź uchylenia przez kolejną.

Wyjątki od postanowień niniejszej polityki będą rozpatrywane i zatwierdzane przez Komitet Kierujący ds. Cyberbezpieczeństwa spółki ACCIONA.

Od czasu jej wejścia w życie w ciągu trzech miesięcy należy dostosować niezgodności, jakie mogą istnieć w innych przepisach zarówno globalnych, jak i lokalnych z postanowieniami niniejszego dokumentu.

Niniejszy dokument będzie poddawany okresowym przeglądom w oparciu o zachodzące zmiany organizacyjne, prawne lub biznesowe w celu zachowania jego przydatności, wystarczalności i skuteczności. W przypadku zmian zostaną one przekazane i opublikowane w sekcji dotyczącej Cyberbezpieczeństwa w intranecie spółki ACCIONA (InterACCIONA).

Niniejsza polityka jest dostępna w intranecie (InterACCIONA) dla wszystkich pracowników oraz na firmowej stronie internetowej dla wszystkich stron zainteresowanych.

Niniejsza polityka wejdzie w życie w następnym dniu roboczym po jej zatwierdzeniu przez Komitet Audytu i Zrównoważonego Rozwoju Rady Dyrektorów ACCIONA, SA. Pozostaje ona w mocy do czasu jej zmiany lub uchylenia przez kolejną polisę.

Wyjątki od postanowień niniejszej polityki będą rozpatrywane i zatwierdzane przez Komitet Audytu i Zrównoważonego Rozwoju Zarządu ACCIONA, SA na wniosek Komitetu Zarządzania Bezpieczeństwem Cybernetycznym ACCIONA.

POLITYKA PRZECHOWYWANIA I ZARZĄDZANIA DOKUMENTAMI

Oświadczenie Woli

ACCIONA, podobnie jak reszta społeczeństwa, stoi w obliczu postępującego procesu cyfryzacji i transformacji zarówno kanałów, czasu, jak i sposobów komunikacji, a to oznacza konieczność opracowania nowego sposobu zarządzania wiedzą w celu stworzenia bezpiecznego, powszechnego i wielokanałowego modelu w wielu formach. Ta zmiana będzie oznaczać ogromną rewolucję w zarządzaniu dokumentami.

ACCIONA opracowuje niniejszą Politykę w celu zdefiniowania Systemu Zarządzania dokumentacją firmy. Punktem wyjścia są dokumenty w formacie papierowym i zarządzanie dużą ilością zeskanowanych dokumentów, a celem jest utworzenie dokumentów w formie elektronicznej i stworzenie biura wolnego od papieru.

Polityki korporacyjne mają być stosowane we wszystkich spółkach w grupie. Nie będą jednak miały zastosowania do spółek, jurysdykcji i/lub sytuacji, w których polityki lub jakiekolwiek ich postanowienia są niezgodne z obowiązującymi lokalnymi ramami regulacyjnymi.

Niniejsze zagadnienia uwzględniają krajowe i lokalne ustawodawstwo dotyczące transformacji procedur administracyjnych w nowym środowisku e-administracji i e-społeczeństwa. Oznacza to między innymi obowiązek powiązania firmy z Administracją Publiczną drogą elektroniczną w celu uzyskania dostępu do zawieranych umów, ich realizacji czy rozwiązań, oraz stosowania szczegółowych dyrektyw dotyczących zabezpieczenia, przechowywania i niszczenia dokumentacji i plików elektronicznych.

Zasady

- **Zrównoważenie środowiskowe** – ACCIONA stosuje zasadę PAPERLESS, która wymaga minimalizacji zużycia i wytwarzania papieru, w celu zmniejszenia śladu węglowego powstałego w wyniku opracowywania rejestrów działalności firmy.
- **Zrównoważone przedsiębiorstwo (ryzyko prawne)** – ACCIONA minimalizuje ryzyko prawne w miejscach, w których prowadzi działalność, inteligentnie zarządza cyklem życia dokumentów i plików cyfrowych w czasie, we wszystkich regionach i obszarach swojej działalności.
- **Zrównoważone przedsiębiorstwo (wiedza)** – ACCIONA dąży do maksymalizacji wymiany wiedzy pomiędzy różnymi organizacjami grupy i dokłada wszelkich starań, aby kolejne pokolenia pracowników dzieliły się wiedzą między sobą.
- **Zrównoważone przedsiębiorstwo (bezpieczeństwo i cyberbezpieczeństwo)** – ACCIONA ma świadomość, że jest firmą globalną i utrzymującą liczne kontakty, dlatego jednym z jej głównych priorytetów powinno być gromadzenie informacji. Z tego właśnie powodu bezpieczne zarządzanie nimi powinno stać się celem nadrzędnym.
- **Nowe wyzwania i metody pracy** – ACCIONA stale weryfikuje procesy związane z tymi działaniami, opiera się przy tym na najlepszych praktykach i narzędziach w każdym sektorze, a także poświadcza niniejsze praktyki zgodnie z uznanymi standardami zawsze gdy ma to korzystny wpływ na rozwój biznesu.
- **Promowanie prawidłowego zarządzania dokumentami elektronicznymi** – ACCIONA podejmuje niezbędne działania zarówno związane z kwestiami technicznymi, jak i organizacyjnymi, które mają na celu ujednolicenie traktowania wszystkich dokumentów elektronicznych, od momentu ich powstania aż do zakończenia ich cyklu życia, co stanowi podstawę do opracowania Zasad Przechowywania Dokumentów.

A solid red vertical bar.

KSIĘGA POLITYK