

# LIBRO DE POLÍTICAS

# ÍNDICE

## ■ POLÍTICAS DE SOSTENIBILIDAD

### SOSTENIBILIDAD E INNOVACIÓN

- Política de Sostenibilidad
- Política de Innovación

### ÁMBITO ECONÓMICO Y DE BUEN GOBIERNO

- Política General de Compliance
- Política Anticorrupción
- Política Antitrust
- Política sobre el funcionamiento del Canal Ético
- Política de Control y Gestión de Riesgos
- Política de Calidad
- Política Fiscal
- Política de Uso Responsable de la Inteligencia Artificial

### ÁMBITO SOCIAL

- Política de Relación con Grupos de Interés
- Política de Derechos Humanos
- Política de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales
- Política de Acción Social
- Política de Igualdad de Oportunidades y Accesibilidad

### ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

- Política de Medio Ambiente
- Política de Biodiversidad
- Política frente al Cambio Climático
- Política de Agua
- Política de Economía Circular

## ■ OTRAS POLÍTICAS

- Política General de Comunicación ACCIONA
- Política de composición del Consejo de Administración
- Política de Remuneraciones de Consejeros de ACCIONA, S.A.
- Política de Protección de Datos personales y garantía de Derechos Digitales en ACCIONA
- Política de Ciberseguridad
- Política de Gestión y Preservación Documental

1

POLÍTICAS DE  
SOSTENIBILIDAD

**SOSTENIBILIDAD  
E INNOVACIÓN**

# POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

## Declaración de intenciones

El presente documento actúa como una política global que establece los principios marco para el resto de políticas de sostenibilidad de ACCIONA.

El compromiso de ACCIONA con la sostenibilidad se entiende como una apuesta por el progreso social, el equilibrio medioambiental y el crecimiento económico.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

ACCIONA es una empresa global que trata de dar respuesta a las principales necesidades de la sociedad proporcionando energía renovable, infraestructuras, agua y servicios. Esta apuesta por el desarrollo sostenible en el centro de los negocios la sitúa como organización capaz de generar valor compartido a largo plazo para sus distintos grupos de interés.

ACCIONA sigue los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact), relacionados con los derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

Asimismo, el compromiso de ACCIONA se ve reflejado en la contribución a la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

## Principios

- **Agente de cambio** – ACCIONA da respuesta a través de su estrategia de sostenibilidad a los desafíos globales y a las tendencias que afectan a sus negocios, aportando soluciones a las principales necesidades de la sociedad.
- **Largo plazo** – ACCIONA entiende la sostenibilidad como una apuesta a largo plazo que refuerza el principio de solidez económica y financiera.
- **Ética** – ACCIONA establece que todas sus relaciones con terceros deben regirse desde un comportamiento ético, honesto, íntegro y transparente.
- **Gobierno** – En ACCIONA las actuaciones en sostenibilidad se impulsan y lideran desde los máximos órganos de gobierno de la compañía.
- **Integración de la sostenibilidad** – ACCIONA entiende que la sostenibilidad ha de estar presente en todas las áreas de negocio y niveles organizativos de la compañía, trasladándose esta cultura a clientes, proveedores, socios y al resto de grupos de interés.
- **Cultura de gestión de riesgos y oportunidades** – ACCIONA promueve la inclusión de los resultados del análisis y valoración de los riesgos y oportunidades dentro de la estrategia y la toma de decisiones.
- **Respeto de los derechos humanos fundamentales** – ACCIONA respeta y contribuye a la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, con el objetivo de no ser cómplice de ninguna forma de abuso o vulneración de los mismos.

# POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

- **Creación de valor para sociedad** – ACCIONA busca aportar valor en las áreas geográficas en que opera, mediante el desarrollo de modelos de negocio que contribuyan al desarrollo social local y a la mejora de la calidad de vida de las personas.
- **Cuidado del medio ambiente** – ACCIONA, bajo un enfoque preventivo y con el fin de reducir el impacto de sus operaciones, busca el máximo nivel de eficiencia ambiental en todos los proyectos que acomete.
- **Lucha contra el cambio climático** – Combatir el cambio climático es una prioridad estratégica para ACCIONA, generando energía renovable, promoviendo la eficiencia energética, mitigando los efectos adversos del cambio climático y ofreciendo mecanismos de adaptación.
- **Innovación** – ACCIONA fomenta la innovación como uno de los pilares del desarrollo de los negocios, promoviendo la búsqueda de soluciones sostenibles en los ámbitos tecnológico y operativo.
- **Diálogo con grupos de interés** – La comunicación y el diálogo son las bases de la relación que mantiene ACCIONA con sus grupos de interés para conocer sus necesidades y dar respuesta a sus expectativas.
- **Transparencia en la comunicación y en la rendición de cuentas** – ACCIONA facilita información transparente, veraz y rigurosa a sus grupos de interés.

## Declaración de intenciones

En ACCIONA, la innovación es prioritaria como factor de diferenciación y motor de cambio. Consciente de que la competitividad, internacionalización y el desarrollo sostenible están ligados a la Innovación, ACCIONA se compromete a seguir realizando esfuerzos, destinando recursos y promoviendo la innovación abierta para incorporar soluciones vanguardistas y a trabajar en la constante identificación de oportunidades tanto tecnológicas como empresariales que permitan generar valor y reforzar los negocios existentes.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

Este enfoque se lleva a la práctica desde los valores estratégicos de excelencia, innovación, sostenibilidad y cumplimiento legal.

## Principios

- **Compromiso y promoción por la Dirección** – La actividad innovadora e investigadora se impulsa desde el máximo nivel Directivo asignando los recursos financieros humanos necesarios para su efectivo desarrollo.
- **Cultura de la innovación** – Se promueve una cultura de innovación a través de la comunicación, y del fomento de la participación de los empleados mediante iniciativas internas.
- **Orientación hacia la mejora continua** – ACCIONA dirige sus esfuerzos a la creación de valor, al crecimiento de los negocios, satisfacción de nuestros clientes y a la contribución al desarrollo sostenible.
- **Búsqueda de oportunidades** – A través de una estrecha colaboración entre las unidades organizativas de Innovación y los gestores de los negocios, incorporando la innovación abierta, así como a través del uso de esquemas estructurados de transferencia de conocimiento.
- **Monitorización de impacto, seguimiento y análisis de resultados** – ACCIONA realiza un constante seguimiento de su actividad innovadora e investigadora a través de la introducción de métricas de control, de asegurar el cumplimiento de los requisitos aplicables, y del establecimiento de un proceso de identificación de mejoras para su análisis e implementación.
- Fomento de la colaboración y alianzas con terceros por medio de acuerdos estratégicos y búsqueda de sinergias.
- **Promoción de la innovación científica** – ACCIONA participa de manera activa en la promoción del progreso científico, desde la comunicación interna de sus actuaciones hasta la participación en eventos internacionales con la comunidad científica.
- **Protección de la Propiedad Intelectual** - ACCIONA promoverá la protección de la propiedad industrial e intelectual, desarrollada en el marco de sus actividades innovadoras y de su negocio.

2

POLÍTICAS DE  
SOSTENIBILIDAD

ÁMBITO  
ECONÓMICO Y DE  
BUEN GOBIERNO

# POLÍTICA GENERAL DE COMPLIANCE

## Propósito

La Política General de Compliance de ACCIONA, en consonancia con el Código de Conducta, tiene como propósito reflejar el compromiso de ACCIONA, S.A. y su grupo de sociedades (en adelante, “ACCIONA” o la “Organización”) de actuar conforme a los valores de sostenibilidad, transparencia, honestidad e integridad. Este compromiso implica no solo el cumplimiento riguroso de la legalidad vigente en todos los ámbitos de actuación, sino también la promoción activa de una cultura ética y de cumplimiento en el conjunto de la Organización.

Esta Política establece el marco general del sistema de cumplimiento normativo y ético de ACCIONA, definiendo los principios que orientan su actuación responsable. Para ello, se alinea con los principios y estándares establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la OIT, las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

## Ámbito de aplicación

Esta Política está disponible públicamente y es de aplicación a todas las empresas en las que ACCIONA tenga una participación mayoritaria y ejerza el control o tenga la responsabilidad de su gestión, independientemente de su ubicación geográfica, así como a los administradores y profesionales de la Organización, independientemente de su posición.

*Las políticas corporativas de ACCIONA tienen vocación de aplicación transversal en todas las entidades del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas entidades, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

En las entidades en las que participe ACCIONA, y que no tenga la responsabilidad de su gestión, serán los representantes de la Organización en los órganos de gobierno y de gestión los que promoverán la adopción de los principios recogidos en esta Política.

ACCIONA fomenta que los principios recogidos en esta Política sirvan de referencia para sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes, comunidades afectadas y demás grupos de interés.

## Principios

La Política General de Compliance de ACCIONA se fundamenta en los siguientes principios:

- **Cultura de ética y compliance** – ACCIONA actúa en todo momento conforme a la legislación vigente en los países donde desarrolla su actividad y dentro del marco establecido por el Código de Conducta, promoviendo una cultura preventiva basada en el principio de “tolerancia cero” frente a actuaciones irregulares y a actos ilícitos o contrarios a la normativa interna y externa del Grupo. Este compromiso se articula, entre otros instrumentos, a través del Modelo de Prevención de Delitos y Anticorrupción, que forma parte del sistema de compliance de ACCIONA.
- **Liderazgo y compromiso** – ACCIONA cuenta con un modelo de gobierno sólido, respaldado por órganos y comités con competencias específicas en materia de compliance, incluyendo la prevención de delitos y la lucha contra la corrupción. Los administradores y la alta dirección de las distintas compañías del grupo asumen un rol activo y de liderazgo en la consolidación de una cultura de compliance en sus respectivos ámbitos de actuación.
- **Integridad en las relaciones con terceras partes** – ACCIONA establece y mantiene sus relaciones con clientes, socios comerciales, proveedores, Administraciones Públicas y otros grupos de interés sobre la base de la legalidad, la transparencia y la ética profesional. La Organización cuenta con procedimientos de diligencia debida para el conocimiento, evaluación y gestión de los riesgos que pudieran derivarse de las relaciones con terceras partes.

# POLÍTICA GENERAL DE COMPLIANCE

## Implementación en la Organización

En consonancia con su compromiso de debida diligencia, ACCIONA dispone de un Modelo de Prevención de Delitos y Anticorrupción (“MPDyA” o “Modelo”), que constituye un pilar fundamental del sistema de compliance de la Organización. Este Modelo proporciona un marco estructurado para identificar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos éticos y de cumplimiento normativo a los que puede estar expuesta la Organización en el desarrollo de sus actividades.

El MPDyA cuenta con los siguientes elementos esenciales:

- **Información documentada:**
  - Código de Conducta: recoge los valores y principios que deben guiar el comportamiento de todos los administradores, directivos, empleados y terceros con los que se relaciona ACCIONA.
  - Políticas Corporativas: definen las pautas y compromisos que rigen la actuación de las compañías que conforman el grupo, así como de sus administradores, directivos y empleados.
  - Normativa interna: comprenden normas, manuales, instrucciones, procedimientos y otras disposiciones internas, ya sean exigidas por normativa sectorial o desarrolladas a partir de las Políticas Corporativas.
- **Función de Cumplimiento:** La Dirección de Cumplimiento se configura como un área autónoma, bajo la supervisión de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, y con reporte periódico al Equipo de Dirección. Esta Dirección es responsable a nivel operativo del despliegue, seguimiento, revisión y mejora continua del MPDyA.
- **Enfoque basado en riesgos:** El diseño y funcionamiento del MPDyA se fundamenta en la identificación, evaluación y seguimiento de los riesgos a los que ACCIONA puede estar expuesta, con el objetivo de detectar y mitigar de forma preventiva posibles infracciones a las normativas internas y externas a las que está sujeta la Organización.
- **Formación y comunicación**– ACCIONA impulsa programas de formación y comunicación adecuados para los administradores, directivos y empleados del Grupo, así como para terceros con los que se relaciona, al objeto de garantizar el conocimiento, implantación y aplicación del MPDyA.
- **Supervisión del Modelo** – El MPDyA está sujeto a un proceso continuo de supervisión. Los órganos responsables de la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del Modelo disponen de los recursos, la autoridad y la independencia necesaria para ejercer sus funciones de forma eficaz, objetiva y proactiva.
- **Mejora continua** – El MPDyA se rige por el principio de mejora continua, integrando las mejores prácticas conforme a la normativa aplicable y a los más altos estándares en materia de integridad y cumplimiento normativo.
- **Canal Ético** – ACCIONA cuenta con un sistema interno de información, denominado Canal Ético, disponible para que cualquier persona pueda comunicar posibles irregularidades, incumplimientos o comportamientos producidos en el marco de las actividades de ACCIONA y que pudieran ser considerados contrarios al marco legal vigente, al Código de Conducta y/o a los valores éticos del Grupo. Las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético serán tratadas con la debida confidencialidad y estarán sujetas a un proceso riguroso de análisis, con el fin de garantizar una respuesta adecuada y proporcional a la naturaleza de los hechos reportados.

## Respuesta ante incumplimientos

Cualquier incumplimiento de la presente política podrá ser comunicado a través del Canal Ético de ACCIONA. Las comunicaciones recibidas sobre posibles infracciones serán debidamente analizadas, y en caso de confirmarse, se adoptarán las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades legales que pudieran derivarse conforme al ordenamiento jurídico del país en el que se haya cometido la infracción.

# POLÍTICA GENERAL DE COMPLIANCE

## Aprobación de la Política

El Consejo de Administración de ACCIONA, S.A. es el órgano responsable de la aprobación de las políticas y estrategias generales de la Organización. En el ejercicio de dichas responsabilidades, aprueba la presente Política General de Compliance<sup>1</sup> el día 13 de noviembre de 2025, a propuesta de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad. Esta Política entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

La Política General de Compliance forma parte del "Libro de Políticas" de ACCIONA, el cual está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la Organización. Está accesible en los principales idiomas de los países en los que opera ACCIONA para facilitar su consulta a los principales grupos de interés.

---

<sup>1</sup> Esta Política General de Compliance sustituye a la anteriormente denominada Política de Prevención de Delitos y Anticorrupción, aprobada por el Consejo de Administración de ACCIONA, S.A., en julio de 2021.

# POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

## Propósito

La Política Anticorrupción de ACCIONA, en consonancia con lo dispuesto en el Código de Conducta, tiene como propósito establecer el compromiso de ACCIONA, S.A. y su grupo de sociedades (en adelante, "ACCIONA" o la "Organización") con el cumplimiento de la legalidad vigente, aplicando una política de "tolerancia cero" hacia la corrupción en todas sus manifestaciones. Esta responsabilidad se extiende a todas las personas sujetas a esta Política, quienes deben observar en todo momento una conducta ética y respetuosa del marco legal aplicable.

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, ACCIONA manifiesta públicamente su apoyo y respeto a los principios fundamentales contra la corrupción incluidos en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, así como el uso de la Guía de Reporte del Pacto Mundial basada en el Principio 10 de lucha contra la corrupción, comprometiéndose a trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión o instigación al delito, soborno, conflicto de intereses, tráfico de influencias, falsificación documental, blanqueo de capitales, uso de información privilegiada y fraude, producto de cualquier práctica anteriormente mencionada.

En consonancia con este compromiso, la Política de Anticorrupción de ACCIONA establece los principios fundamentales para prevenir y combatir cualquier forma de corrupción en el desarrollo de sus actividades y operaciones.

## Alcance

Esta Política está disponible públicamente y es de aplicación a todas las empresas en las que ACCIONA tenga una participación mayoritaria, ejerza el control o tenga la responsabilidad de su gestión, independientemente de su ubicación geográfica, así como a los administradores y profesionales de la Organización independientemente de su posición.

*Las políticas corporativas de ACCIONA tienen vocación de aplicación transversal en todas las entidades del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas entidades, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

En las entidades en las que participe ACCIONA, y que no tenga la responsabilidad de su gestión, serán los representantes de la Organización en los órganos de gobierno y de gestión los que promoverán la adopción de los principios recogidos en esta Política.

ACCIONA fomenta que los principios recogidos en esta Política sirvan de referencia para sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes, comunidades afectadas y demás grupos de interés.

## Principios

La Política de Anticorrupción de ACCIONA se fundamenta en los siguientes principios:

- **Tolerancia cero contra la corrupción** – ACCIONA rechaza de forma rotunda cualquier forma de corrupción, ya sea activa o pasiva, en el ámbito público o privado, y actúa conforme a la normativa interna de la Organización y la legislación vigente en las jurisdicciones en las que opera.

# POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

- **Cultura de integridad** – Los administradores y profesionales de la Organización, independientemente de su posición, y las terceras partes que se relacionan con ACCIONA deben actuar bajo los principios éticos recogidos en el Código de Conducta y cumplir la regulación anticorrupción aplicable, quedando terminantemente prohibidas las siguientes conductas:

- Ofrecer, entregar, solicitar o aceptar sobornos en las relaciones con funcionarios públicos o con particulares;
- Ofrecer, entregar, solicitar o aceptar regalos<sup>2</sup> o atenciones<sup>3</sup> en las relaciones con funcionarios públicos o con cualquier otro tercero que puedan afectar a la imparcialidad de cualquiera de las partes, influir en una decisión de negocio o llevar a una mala ejecución del deber profesional;
- Ofrecer, entregar, solicitar o aceptar regalos en efectivo o equivalentes;
- Ofrecer, entregar, solicitar o aceptar pagos de facilitación para iniciar o agilizar procesos o trámites administrativos.
- Realizar en nombre de ACCIONA contribuciones políticas en términos que no estén expresamente permitidos por la legislación del país en el que se actúe y la normativa interna de la Organización;
- Obtener un trato de favor utilizando el patrocinio o la donación como medio para conseguirlo;
- Establecer relaciones de negocio con terceras partes sin cumplir los deberes mínimos de debida diligencia en el conocimiento de terceros.

- **Prevención y gestión de conflictos de interés** – Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales, familiares, profesionales o financieros de los miembros o colaboradores de ACCIONA entran en contraposición con los objetivos o valores de la Organización, pudiendo comprometer la imparcialidad en la toma de decisiones o afectar la integridad de las operaciones.

ACCIONA valora la lealtad de sus empleados y respeta su participación en actividades ajenas a las de la Organización, siempre que se desarrollen de forma lícita y no entren en conflicto con sus deberes como empleados de ACCIONA. En caso de identificar una situación actual o potencial de conflicto de intereses, los administradores y profesionales de la Organización deberán comunicarlo de forma proactiva al órgano competente para que se evalúen y adopten, en su caso, las medidas que correspondan.

Quedan terminantemente prohibidas las siguientes conductas:

- Utilizar las relaciones y contactos comerciales obtenidos en el marco de la relación profesional con ACCIONA en beneficio propio o de un tercero; y
- Utilizar información privilegiada vinculada con la actividad de la Organización para fines distintos de los legal u operativamente permitidos.

- **Compromiso ético en las relaciones con terceros** – ACCIONA mantiene relaciones con clientes, socios comerciales, proveedores, Administraciones Públicas y otros terceros, basadas en la ética profesional, de acuerdo con los principios contenidos en la presente Política y en la normativa interna que la desarrolla.

A este respecto, ACCIONA cuenta con procedimientos de diligencia debida para el conocimiento, evaluación y gestión de los riesgos que pudieran derivarse de las relaciones con terceras partes, así como promueve la aplicación y adecuada difusión de la presente Política y los principios éticos para proveedores, contratistas y colaboradores de la Organización.

- **Transparencia y rendición de cuentas** – Las operaciones y actividades de ACCIONA se desarrollan bajo estrictos principios de transparencia, integridad de la información financiera y no financiera y control en el reporte.

Todos los pagos, gastos, transacciones y actos de disposición de activos realizados por ACCIONA se registran y contabilizan de forma adecuada, de acuerdo con la legislación aplicable, y reflejan fielmente las actividades de las sociedades del grupo. Está terminantemente prohibido el falseamiento de la información financiera de la Organización, así como cualquier otra conducta dirigida a encubrir pagos indebidos, sobornos u otras prácticas fraudulentas que contravengan la presente Política y la normativa interna que la desarrolla.

---

<sup>2</sup> Objeto material, servicio o beneficio que se ofrece o se recibe sin una compensación directa, con la intención de expresar gratitud, aprecio, cortesía, celebración u otra forma de reconocimiento.

<sup>3</sup> Prácticas de cortesía consideradas habituales y aceptables en los sectores en los que ACCIONA opera.

# POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

- **Control interno y supervisión** - ACCIONA cuenta con una Dirección de Auditoría Interna, con dedicación exclusiva, cuya función principal es aportar aseguramiento a la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad y al Consejo de Administración respecto de la existencia, eficacia y eficiencia de sistemas de control interno adecuados para los principales procesos operativos y de soporte, apoyando así la consecución de los objetivos de la Organización.

## Implementación en la Organización

En consonancia con su compromiso de debida diligencia, ACCIONA cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos y Anticorrupción que tiene como propósito fomentar una cultura de ética y cumplimiento, estableciendo para ello parámetros de conducta, así como mecanismos para detectar, prevenir y, en su caso, mitigar potenciales riesgos incluidos los relativos a la corrupción.

Los elementos esenciales de dicho Modelo se encuentran recogidos en la Política General de Compliance, documento disponible en el Libro de Políticas de ACCIONA.

## Respuesta ante incumplimientos

Cualquier incumplimiento de la presente política podrá ser comunicado a través del Canal Ético de ACCIONA. Las comunicaciones recibidas sobre posibles infracciones serán debidamente analizadas, y en caso de confirmarse, se adoptarán las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades legales que pudieran derivarse conforme al ordenamiento jurídico del país en el que se haya cometido la infracción.

ACCIONA colaborará con los organismos y autoridades públicas en la investigación de posibles conductas irregulares cuando estas afecten a las actividades de la Organización o a sus profesionales.

## Revisión y aprobación de la Política

El Consejo de Administración de ACCIONA, S.A. es el órgano responsable de la aprobación de las políticas y estrategias generales de la Organización. En el ejercicio de dichas responsabilidades, aprueba la actualización<sup>4</sup> de la Política de Anticorrupción el día 13 de noviembre de 2025, a propuesta de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad. Esta Política entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

La Política Anticorrupción forma parte del "Libro de Políticas" de ACCIONA, el cual está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la Organización. Está accesible en los principales idiomas de los países en los que opera ACCIONA para facilitar su consulta a los principales grupos de interés.

---

<sup>4</sup> La edición inicial de la presente Política fue aprobada por el Consejo de Administración de ACCIONA, S.A. en fecha de 19 de abril de 2018.

# POLÍTICA ANTITRUST

## Propósito

La Política Antitrust de ACCIONA, en consonancia con el Código de Conducta, tiene como propósito establecer los principios de conducta que deben guiar a ACCIONA, S.A. y su grupo de sociedades (en adelante, “ACCIONA” o la “Organización”) al competir en el mercado y relacionarse con terceros. Este compromiso forma parte de la cultura de ética y cumplimiento de ACCIONA, y refleja su voluntad de actuar de manera justa, honesta y en estricto cumplimiento de las leyes y regulaciones de libre competencia aplicables en los países en los que opera.

## Alcance

Esta Política está disponible públicamente y es de aplicación a todas las empresas en las que ACCIONA tenga una participación mayoritaria, ejerza el control o tenga la responsabilidad de su gestión, independientemente de su ubicación geográfica, así como a los administradores y profesionales de la Organización, independientemente de su posición.

*Las políticas corporativas de ACCIONA tienen vocación de aplicación transversal en todas las entidades del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas entidades, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

En las entidades en las que participe ACCIONA, y que no tenga la responsabilidad de su gestión, serán los representantes de la Organización en los órganos de gobierno y de gestión los que promoverán la adopción de los principios recogidos en esta Política.

ACCIONA fomenta que los principios recogidos en esta Política sirvan de referencia para sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes, comunidades afectadas y demás grupos de interés.

## Principios

La Política Antitrust de ACCIONA se fundamenta en los siguientes principios:

- **Tolerancia cero contra conductas irregulares** – ACCIONA rechaza de forma rotunda cualquier conducta que busque obtener ventajas de manera ilegal o desleal frente a sus competidores, y en todo momento rige su actividad empresarial bajo los principios de ética e integridad.
- **Adaptación al contexto local** – la actividad comercial de ACCIONA se ajusta a las particularidades legales y competitivas de cada mercado en el que opera. Para ello, adopta las medidas necesarias que aseguren el cumplimiento de la normativa y principios de competencia aplicables en cada jurisdicción.
- **Competencia basada en los méritos** – ACCIONA compite en el mercado de forma honesta, guiada por los principios de sostenibilidad, innovación y mejora continua. La Organización promueve una competencia basada en la excelencia profesional, el respeto a sus competidores y el firme compromiso de ofrecer a sus clientes soluciones de alto valor añadido, eficientes y responsables.
- **Competencia leal** – ACCIONA rechaza cualquier práctica de competencia desleal como la venta a pérdida, la desviación de la clientela, la difusión de información falsa sobre un competidor, el engaño o la imitación. También se opone a cualquier conducta que implique utilizar su posicionamiento en el mercado para perjudicar injustamente a sus competidores o clientes.
- **Rechazo de conductas colusorias** – ACCIONA rechaza todo acuerdo entre empresas, decisión de asociaciones de empresas o práctica concertada que tenga por objeto o efecto impedir, restringir o falsear la libre competencia dentro del mercado. En particular, desaprueba las conductas que pretendan o consistan en la fijación de precios, la limitación de la producción, el reparto de mercados, el intercambio de información comercial sensible, la manipulación de licitaciones o cualquier intento de fijación de condiciones laborales —incluidos los salarios— entre empresas, con el fin de limitar la competencia en el mercado de trabajo.

# POLÍTICA ANTITRUST

## Implementación en la Organización

En consonancia con su compromiso de debida diligencia, ACCIONA cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos y Anticorrupción que tiene como propósito fomentar una cultura de ética y cumplimiento, estableciendo para ello parámetros de conducta, así como mecanismos para detectar, prevenir y, en su caso, mitigar potenciales riesgos en materia de competencia.

Los elementos esenciales de dicho Modelo se encuentran recogidos en la Política General de Compliance, documento disponible en el Libro de Políticas de ACCIONA.

## Respuesta ante incumplimientos

Cualquier incumplimiento de la presente política podrá ser comunicado a través del Canal Ético de ACCIONA. Las comunicaciones recibidas sobre posibles infracciones serán debidamente analizadas, y en caso de confirmarse, se adoptarán las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades legales que pudieran derivarse conforme al ordenamiento jurídico del país en el que se haya cometido la infracción.

ACCIONA colaborará con los organismos y autoridades públicas en la investigación de posibles conductas irregulares cuando estas afecten a las actividades de la Organización o a sus profesionales.

## Revisión y aprobación de la Política

El Consejo de Administración de ACCIONA, S.A. es el órgano responsable de la aprobación de las políticas y estrategias generales de la Organización. En el ejercicio de dichas responsabilidades, aprueba la actualización<sup>5</sup> de la presente Política Antitrust el día 13 de noviembre de 2025, a propuesta de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad. Esta Política entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

La Política Antitrust forma parte del "Libro de Políticas" de ACCIONA, el cual está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la Organización. Está accesible en los principales idiomas de los países en los que opera ACCIONA para facilitar su consulta a los principales grupos de interés.

---

<sup>5</sup> La edición inicial de la presente Política fue aprobada por el Consejo de Administración de ACCIONA, S.A. en fecha de 19 de abril de 2018.

# POLÍTICA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL CANAL ÉTICO

## Propósito

La Política de funcionamiento del Canal Ético, en consonancia con lo dispuesto en el Código de Conducta, tiene como propósito establecer los principios esenciales que rigen la gestión de las comunicaciones del Canal Ético de ACCIONA, S.A. y su grupo de sociedades (en adelante, “ACCIONA” o la “Organización”). Asimismo, esta Política incorpora el procedimiento de gestión de comunicaciones recibidas a través del Canal Ético.

El Canal Ético es el sistema que ACCIONA pone a disposición para que cualquier persona pueda poner en conocimiento de la Comisión del Código de Conducta posibles y/o potenciales irregularidades, incumplimientos o comportamientos que se produzcan en el marco de las actividades de la Organización y que contravengan el marco legal vigente, el Código de Conducta y/o los valores éticos del Grupo, en consonancia con la regulación aplicable en las jurisdicciones donde opera.

Las concretas particularidades y especificidades derivadas de cada normativa local constan en el Anexo de la presente Política.

## Alcance

Esta Política está disponible públicamente y es de aplicación a todas las empresas en las que ACCIONA tenga una participación mayoritaria y ejerza el control o tenga la responsabilidad de su gestión, independientemente de su ubicación geográfica, así como a los administradores y profesionales de la Organización, independientemente de su posición.

*Las políticas corporativas de ACCIONA tienen vocación de aplicación transversal en todas las entidades del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas entidades, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

Las entidades del grupo que, en atención a sus particularidades legales, regulatorias o de negocio, puedan requerir de su propio Canal Ético<sup>6</sup> deberán articularlos garantizando el cumplimiento de los principios básicos contenidos en la presente Política.

En las entidades en las que participe ACCIONA, y que no tenga la responsabilidad de su gestión, serán los representantes de la Organización en los órganos de gobierno y de gestión los que promoverán la adopción de los principios recogidos en esta Política.

ACCIONA fomenta que los principios recogidos en esta Política sirvan de referencia para sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes, comunidades afectadas y demás grupos de interés.

## Principios

La Política de funcionamiento del Canal Ético de ACCIONA se fundamenta en los siguientes principios:

- **Accesibilidad** – El Canal Ético está diseñado para ser accesible a cualquier persona que desee comunicar una posible y/o potencial irregularidad o incumplimiento de acuerdo con lo dispuesto en la presente Política. Está disponible en diversos idiomas para garantizar la comprensión de todos los usuarios, independientemente de su localización, permitiendo realizar comunicaciones de manera ágil, clara y segura.

---

<sup>6</sup> El subgrupo de entidades encabezado por Corporación ACCIONA Energías Renovables, S.A. (juntamente con sus entidades filiales, “ACCIONA Energía”) dispone de políticas y procedimientos específicos a estos efectos.

# POLÍTICA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL CANAL ÉTICO

- **Ausencia de represalias** – Los informantes que comuniquen posibles y/o potenciales irregularidades de buena fe no podrán ser sancionados ni sufrir consecuencia negativa o represalia alguna por el hecho de haber formulado la comunicación.

Esta garantía de ausencia de represalias se extiende a las personas vinculadas con el informante, concretamente a (i) las personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo en el proceso (ii) personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante; y (iii) personas jurídicas, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa. De igual modo, la prohibición de represalias se extenderá a los testigos que colaboren en la investigación de los hechos comunicados.

Quedan expresamente excluidas de la citada protección aquellas personas que comuniquen o revelen:

- Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas a trámite.
  - Informaciones vinculadas a reclamaciones sobre cuestiones de naturaleza interpersonal que no supongan un incumplimiento y/o que formen parte del ámbito estrictamente personal y privado entre las personas involucradas.
  - Informaciones que ya estén completamente disponibles para el público o que constituyan meros rumores.
  - Informaciones que no se encuentren suficientemente fundamentadas (por ejemplo, informaciones genéricas o inconcretas).
- **Buena fe** – Las comunicaciones deben realizarse de manera responsable, honesta y fundamentada. Están terminantemente prohibidas las comunicaciones realizadas a sabiendas de su falsedad o con temerario desprecio hacia la verdad, así como aquellas referidas a informaciones obtenidas de manera ilícita.
  - **Confidencialidad** – Con carácter general, se garantiza la estricta confidencialidad de las comunicaciones recibidas y de la investigación realizada, de manera que únicamente tengan acceso a su contenido quienes participen directa o indirectamente en el proceso de análisis, eventual instrucción o resolución.

En particular, la confidencialidad de la identidad del informante es objeto de especial protección. El órgano responsable de la gestión de las comunicaciones y todas las personas involucradas en el proceso —ya sea en calidad de informante, instructor interno o externo, testigo, colaborador o en cualquier otra función relacionada con el análisis, la instrucción o la implementación de los resultados— tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad sobre la identidad del informante y cualquier información obtenida en el marco de la comunicación.

En el caso de que una comunicación se reciba por una vía distinta del Canal Ético o sea dirigida a personal de ACCIONA no autorizado para su tratamiento, el receptor de la información también estará sujeto a la citada obligación de confidencialidad y deberá remitirla inmediatamente a través del Canal Ético.

Con el fin de preservar la identidad del informante y evitar cualquier potencial represalia, los sujetos investigados (también denominados “personas afectadas por la comunicación”) no tendrán acceso a la misma ni a datos que permitan identificar al informante.

No obstante lo anterior, la identidad del informante podría ser comunicada a la Autoridad Judicial, al Ministerio Fiscal o a la Autoridad Administrativa competente en el marco de una instrucción penal, disciplinaria o sancionadora. En ese supuesto, se informará previamente al informante, salvo que esta información pudiera comprometer la instrucción o el procedimiento administrativo o judicial.

- **Deber de reporte y colaboración** – Todas las personas sujetas al Código de Conducta están obligadas a comunicar de inmediato las posibles y/o potenciales irregularidades, incumplimientos o comportamientos que se produzcan en el marco de las actividades de la Organización y que contravengan el marco legal vigente, el Código de Conducta y/o los valores éticos del Grupo, en consonancia con la regulación aplicable (incluyendo las actividades desarrolladas en el marco de una Unión Temporal de Empresas -“UTE”- o cualquier otra forma de asociación empresarial participada por entidades de ACCIONA). Sin perjuicio de lo anterior, en el Anexo se identifican con más detalle las materias objeto de comunicación por jurisdicción.

# POLÍTICA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL CANAL ÉTICO

Todas las personas sujetas al Código de Conducta que no se encuentren afectadas por la comunicación están obligadas a colaborar con la investigación de las mismas.

- **Diligencia en la gestión** – Todas las comunicaciones son gestionadas por la Comisión del Código de Conducta de manera rigurosa y respetuosa con los plazos establecidos por la normativa interna y externa aplicable y los principios recogidos en la presente Política.
- **Imparcialidad y objetividad** – La Comisión del Código de Conducta velará por que no concurra ninguna situación de conflicto de interés, real o potencial, en la gestión de las mismas.
- **Respeto a los derechos de todas las partes involucradas** – La Comisión del Código de Conducta velará por que se respeten los derechos fundamentales de todas las personas implicadas.
- **Respeto al anonimato** – Se permite la presentación de comunicaciones anónimas. Queda expresamente prohibida cualquier acción u omisión tendente a averiguar o revelar la identidad del informante que haya optado por el anonimato.

ACCIONA recomienda que los informantes se identifiquen, ya que, con carácter general, ello facilita el tratamiento de la comunicación. No obstante, si el anonimato compromete el desarrollo adecuado de la instrucción o la observancia del procedimiento y sus garantías, se informará de tal circunstancia al informante, quien podrá decidir si revela su identidad o la mantiene en reserva. En caso de optar por el anonimato y si no fuera posible obtener la información que permita continuar con la instrucción, la comunicación podrá ser archivada.

- **Responsabilidad y régimen disciplinario** – El incumplimiento de lo dispuesto en la presente Política podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades legales que pudieran derivarse conforme al ordenamiento jurídico del país en el que se haya cometido la infracción.

## Implementación en la Organización

### Órgano responsable de la gestión del Canal Ético

La Comisión del Código de Conducta de ACCIONA ("la Comisión") es el órgano responsable de la gestión del Sistema Interno de Información, esto es, el Canal Ético.

La Comisión está compuesta por directivos de particular relevancia organizativa y en cuestiones relativas a la ética y el cumplimiento. La persona que ostenta la Presidencia de la Comisión tiene delegadas las facultades de gestión del Sistema Interno de Información en los términos previstos en la normativa aplicable, ejerciendo este cargo con independencia y suficiencia de recursos.

La Comisión informa periódicamente a la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad sobre el funcionamiento del Canal Ético, incluyendo el número, origen y tipología de las comunicaciones recibidas, los resultados de las instrucciones y las propuestas de actuación.

La Comisión cuenta con un Reglamento interno que regula su funcionamiento.

### Procedimiento de gestión de las comunicaciones

- Vías para formular la comunicación a través del Canal Ético

Las posibles formas de realizar una comunicación a través del Canal Ético son las siguientes:

# POLÍTICA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL CANAL ÉTICO

- Por escrito:

- A través del formulario del Canal Ético publicado en la web y en la intranet <http://canaletico.acciona.com>.
- A través de correo postal, a la atención de la Comisión, a la siguiente dirección: Avenida de la Gran Vía de Hortaleza, 3, 28033, Madrid (España).

- Verbalmente:

- Mediante mensajería de voz, adjuntando dicho archivo en el formulario del Canal Ético. En este caso, el informante acepta la grabación y/o transcripción de su comunicación verbal.
- Mediante una reunión presencial, por videoconferencia o vía telefónica con un representante de la Comisión, previa solicitud del informante. Dicha reunión, independientemente del formato (presencial, telemática o vía telefónica), deberá celebrarse dentro del plazo máximo de siete (7) días desde su solicitud. En su caso, se advertirá al informante de que la comunicación será grabada y se le informará del tratamiento de sus datos personales, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, así como con la normativa local aplicable. La celebración de esta reunión deberá ser comunicada al resto de los miembros de la Comisión, salvo que concurra un conflicto de interés por parte de alguno de ellos. Siempre que no se comprometa el buen fin de la instrucción, se trasladará el contenido de la comunicación al Canal Ético para su debido registro.

Las comunicaciones verbales deberán documentarse (i) mediante grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible; o, en su caso, (ii) a través de la posterior transcripción completa y exacta de la grabación de la conversación. Sin perjuicio de los derechos que le corresponden de acuerdo con la normativa sobre protección de datos, se ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

Las comunicaciones podrán realizarse en cualquier idioma oficial de las jurisdicciones en las que ACCIONA realiza sus actividades.

El informante en su comunicación podrá indicar un domicilio, una dirección de correo electrónico o cualquier otro medio seguro a efectos de recibir notificaciones. En un plazo máximo de siete (7) días naturales desde la recepción de la comunicación, se le remitirá al informante acuse de recibo a través del medio indicado por este.

La Comisión podrá mantener comunicación con el informante y solicitarle información adicional.

- Admisión a trámite

La Comisión examinará y evaluará a la mayor brevedad el contenido de las comunicaciones recibidas, decidiendo sobre:

- Clasificación preliminar. Se determinará la naturaleza de la comunicación, pudiendo contar con la asistencia de terceros profesionales que actúen en calidad de pre-instructores.
- Admisión a trámite. Se resolverá si procede la incoación del expediente y el inicio de las actuaciones de instrucción.
- Cuando el contenido de la comunicación no se encuentre dentro del ámbito de aplicación del Canal Ético, esta será archivada y, en su caso, derivada a los cauces correspondientes. Siempre que resulte posible, se informará de ello al informante. Asimismo, podrán ser causas de archivo de la comunicación:
  - Extemporaneidad de la comunicación.
  - Cuando las circunstancias del informante o las personas a las que se refiera la comunicación y el contenido de ésta sugieran un uso instrumental o indebido del Canal.
  - La comunicación de hechos inverosímiles, irrelevantes o genéricos e inconcretos.
  - Cuando la comunicación se refiera a hechos objeto de una comunicación previa del mismo informante y no contenga información nueva y significativa que justifique su tramitación.

# POLÍTICA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL CANAL ÉTICO

## ■ Instrucción

En caso de que la comunicación sea admitida a trámite, se procederá a la designación del instructor, evitando posibles situaciones de conflictos de interés.

El instructor gestionará la práctica de todas las diligencias de instrucción que resulten oportunas para el esclarecimiento de los hechos. Estas diligencias podrán incluir:

- La realización de entrevistas con el informante, la persona afectada por la comunicación y/o cualquier otra persona que pudiera estar involucrada;
- La solicitud y recopilación de toda la información o documentación que se considere necesaria, tanto de personas que formen parte de ACCIONA como de terceros;
- La solicitud, bajo criterios de proporcionalidad, de apoyo de expertos externos para la realización de la instrucción, quienes actuarán bajo la supervisión y coordinación de la Comisión y, en todo caso, conforme a los principios de confidencialidad;
- El acceso, en su caso, a los sistemas informáticos y dispositivos que ACCIONA pone a disposición de sus empleados (por ejemplo, ordenadores de sobremesa y portátiles, dispositivos de almacenamiento, telefonía móvil, etc.), incluidos los correos electrónicos enviados o recibidos a través del correo electrónico corporativo, siempre que dicho acceso resulte estrictamente necesario para la investigación de los hechos comunicados, se realice conforme a los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, y se respeten en todo momento los requisitos establecidos en la normativa aplicable en materia de protección de datos y derechos fundamentales; y
- Cualesquiera otras diligencias que el instructor estime oportunas para la adecuada averiguación de los hechos, siempre que resulten proporcionales y que se ajusten a la normativa aplicable.

En caso de que los hechos objeto de instrucción ya estén siendo instruidos por una autoridad competente, el instructor tendrá en cuenta esta circunstancia a la hora de valorar la procedencia de practicar las diligencias de instrucción previstas en el presente apartado.

## ■ Derechos y obligaciones de las personas implicadas en la instrucción

### ○ Derechos y deberes del informante:

- Tendrá derecho a ser informado, siempre que sea posible y no se comprometa la confidencialidad del proceso, sobre la apertura o no de una instrucción derivada de su comunicación.
- Tendrá derecho a la confidencialidad sobre su identidad y la de cualquier tercero mencionado en la comunicación, así como de la información transmitida.
- Tendrá derecho a la protección frente a represalias siempre que la comunicación se realice de buena fe.
- Tendrá derecho a contar con medidas de apoyo y asesoramiento correspondientes.
- Tendrá derecho a conocer el estado de la instrucción y, siempre que sea posible, el resultado de la misma.
- Deberá actuar de buena fe y con fundamento razonable para creer que la información comunicada es veraz en el momento de la comunicación.
- Deberá colaborar en el desarrollo de la instrucción.
- Deberá consultar diligentemente las notificaciones recibidas a través del Canal Ético y responder a las mismas.
- Deberá mantener la confidencialidad sobre la existencia de la instrucción y su contenido.
- Deberá abstenerse de destruir o borrar cualquier tipo de información y/o documentación que pueda tener relación con el objeto de la instrucción.

# POLÍTICA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL CANAL ÉTICO

## ○ Derechos y obligaciones de la persona afectada por la comunicación:

- Tendrá derecho a ser oído por el instructor, así como a ser informado sucintamente de la relación de los hechos investigados, sin que en ningún caso se revele información que pudiera identificar al informante.
- Tendrá derecho a la presunción de inocencia y derecho al honor, preservándose su identidad y la existencia del procedimiento frente a todos aquellos ajenos a la instrucción, garantizándose la confidencialidad del mismo.
- Tendrá derecho de defensa, pudiendo comparecer asistido de abogado, si así lo desea y bajo su coste.
- Tendrá derecho a presentar alegaciones por escrito durante la tramitación de la instrucción.
- Tendrá derecho a conocer el resultado de la instrucción siempre que del mismo se deriven medidas que le afecten.
- Deberá comparecer ante el instructor cuando así se le requiera, entendiéndose que renuncia a su derecho a formular alegaciones en el marco de la instrucción en caso de no hacerlo.
- Deberá mantener la confidencialidad sobre la existencia y el contenido de la instrucción, salvo en lo que se refiera a su legítimo derecho de defensa.
- Deberá abstenerse de llevar a cabo cualquier actuación destinada a identificar a la persona informante, así como de ejecutar cualquier represalia o conducta perjudicial.
- Deberá abstenerse de destruir o borrar cualquier tipo de información y/o documentación que pueda tener relación con el objeto de la instrucción.

## ○ Derechos y obligaciones de otras personas que colaboren en la instrucción:

Todas las personas sujetas al Código de Conducta de ACCIONA tienen el deber de colaborar con la instrucción de las comunicaciones. En particular, según resulte procedente conforme a la normativa aplicable, estas personas tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

- Tendrán derecho a recibir un breve contexto de la instrucción en la medida en la que resulte procedente.
- Deberán comparecer ante el instructor, en el caso de que así sean requeridos, contestando a todos los requerimientos de información o documentación formulados por éste con diligencia y buena fe.
- Deberán mantener confidencialidad sobre la existencia de la instrucción, las personas con las que se relaciona la misma y los hechos a los que se refiere.
- Deberán abstenerse de destruir o borrar cualquier tipo de información y/o documentación que pueda tener relación con el objeto de la instrucción.
- Deberán acudir ante las autoridades que correspondan cuando así sean requeridas en el marco de los procedimientos judiciales o administrativos que se deriven de la instrucción.

## ■ Conclusión de la instrucción

Tras la finalización de la investigación de los hechos comunicados, el instructor trasladará a la Comisión un informe de instrucción que incluirá las actuaciones realizadas y las conclusiones alcanzadas.

La Comisión analizará dicho informe y, en su caso, previa anonimización de los datos personales que correspondan, trasladará el mismo al área competente en la materia. Esta área valorará la información recibida y, en base a ella, adoptará las medidas que estime adecuadas con la posterior comunicación de las mismas a la Comisión.

Tanto el informante como la persona afectada por la comunicación recibirán, en su caso, la información que les corresponda en relación con el resultado de la instrucción.

## ■ Plazos

Como regla general, la tramitación de una instrucción se realizará en el plazo de dos (2) meses, salvo en aquellos supuestos de especial complejidad, en cuyo caso podrá extenderse la tramitación de la instrucción hasta un máximo de otros cuatro (4) meses adicionales. Estos plazos se ajustarán en función de la regulación local aplicable.

# POLÍTICA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL CANAL ÉTICO

## Tratamiento de los datos personales relacionados con el uso del Canal ético

- Responsable del tratamiento y Delegado de Protección de Datos

ACCIONA, S.A., con CIF A08001851, dirección en Avenida de la Gran Vía de Hortaleza, 3, 28033, Madrid (España), (contacto del Delegado de Protección de datos en [protecciondedatos@acciona.com](mailto:protecciondedatos@acciona.com)) y las distintas entidades de ACCIONA con relación a las cuales se comuniquen los hechos y con las que los interesados tengan la relación directa tendrán la consideración de responsables del tratamiento de los Datos Personales derivado del uso del sistema interno de información (Canal Ético) y la tramitación de las instrucciones de conformidad con esta Política y con lo previsto en la normativa sobre protección de Datos Personales. Se puede consultar el listado de las entidades de ACCIONA en cualquier momento en: <https://www.acciona.com/es/accionistas-inversores/informacion-financiera/cuentas-anuales/>.

- Categorías de Datos Personales y origen de los datos

Los Datos Personales que se traten en el ámbito del Canal Ético serán datos identificativos, de contacto, económicos, profesionales y laborales, y en algunas ocasiones, datos sensibles o de categorías especiales, así como cualquier otro dato derivado del uso y funcionamiento del Canal Ético.

Los Datos Personales tratados en el ámbito del Canal Ético serán los aportados directamente por las personas involucradas en la comunicación, tales como, el informante, lo/s sujetos investigado/s o terceros a los que se solicite información en el ámbito del Canal Ético.

- Transferencias Internacionales

Cuando sea necesario realizar transferencias internacionales de datos, las transferencias se realizarán cumpliendo con las garantías exigidas por la normativa de protección de datos aplicable.

- Información sobre el tratamiento de Datos Personales (finalidades, bases legales y plazos de retención)

### a) Gestión del sistema interno de información y conservación de datos en el sistema

Los Datos Personales serán tratados con el fin de procesar la comunicación y decidir sobre su admisión o inadmisión y este tratamiento de datos se realizará con base en obligaciones legales de ACCIONA o, en su caso, el interés público de conformidad con la legislación aplicable.

Los Datos Personales sólo serán tratados dentro del canal de recepción de comunicaciones por el tiempo necesario para tomar una decisión sobre su admisión y no serán comunicados a terceros, salvo que sea necesario para el buen funcionamiento del sistema o para la toma de una decisión respecto a la admisión a trámite de una comunicación.

Una vez adoptada la decisión sobre su admisión o inadmisión, los Datos Personales serán eliminados del canal de recepción de comunicaciones y, en todo caso, si no se hubiera tomado una decisión al respecto, transcurridos tres (3) meses desde su registro. No obstante, podrá conservarse información limitada durante más tiempo con el fin de dejar evidencia del funcionamiento del sistema.

### b) Tramitación de la instrucción interna y conservación posterior de datos

En caso de que la comunicación sea admitida a trámite, los Datos Personales podrán tratarse fuera del canal de recepción de comunicaciones por el equipo responsable de la instrucción con la finalidad de llevar a cabo la instrucción interna pertinente.

Los Datos Personales serán tratados por el tiempo necesario para llevar a cabo la instrucción y cumplir con las obligaciones legales aplicables y sólo serán comunicados a terceros cuando fuera apropiado para llevar a cabo la instrucción (p.ej. asesores externos), para la posterior adopción de las medidas correctivas correspondientes (p.ej. el responsable de Recursos Humanos – cuando proceda adoptar medidas disciplinarias contra un trabajador) o por requerimiento judicial o de la autoridad competente.

# POLÍTICA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL CANAL ÉTICO

Una vez concluida la instrucción, los Datos Personales serán conservados por el tiempo necesario para adoptar y ejecutar las medidas que correspondan y, tras ello, por el plazo máximo de prescripción de cualesquiera acciones legales o contractuales. Si no se adoptaran medidas, los Datos Personales serán eliminados y bloqueados durante el plazo máximo de tres (3) años, salvo que su conservación fuera necesaria para atender a responsabilidades legales o contractuales de conformidad con la normativa aplicable por el plazo de prescripción. En ningún caso se conservarán los datos por un período superior a diez (10) años.

## Ejercicio de derechos de protección de datos personales

Los interesados podrán dirigirse al Delegado de Protección de Datos en la dirección de correo electrónico [protecciondedatos@acciona.com](mailto:protecciondedatos@acciona.com), a los efectos de ejercer sus derechos de acceso, rectificación, oposición, supresión, portabilidad, limitación o cualesquiera otros derechos reconocidos por la normativa en relación con los datos que figuren en el correspondiente expediente, en los términos previstos en la legislación aplicable. Cuando la persona a la que se le atribuyan los hechos o cualquier tercero ejercite su derecho de acceso, no se le comunicarán los datos identificativos del informante.

Asimismo, los interesados pueden presentar una reclamación ante la correspondiente Autoridad de Protección de Datos, en España, la Agencia Española de Protección de Datos (<https://www.aepd.es>).

## Formación y difusión

El contenido de la presente Política se incluirá entre las materias de formación vinculadas al plan de formación de prevención de riesgos penales de ACCIONA, así como entre las acciones de difusión adicionales que se determinen en cada momento.

La Política de funcionamiento del Canal Ético forma parte del Libro de Políticas de ACCIONA, el cual está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la Organización. Está accesible en los principales idiomas de los países en los que opera ACCIONA para facilitar su consulta a los principales grupos de interés.

## Aprobación de la Política

El Consejo de Administración de ACCIONA, S.A. es el órgano responsable de la aprobación de las políticas y estrategias generales de la Organización. En el ejercicio de dichas responsabilidades, aprueba la actualización<sup>7</sup> de la Política de funcionamiento del Canal Ético el día 13 de noviembre de 2025, a propuesta de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad. Esta Política entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

La Política de funcionamiento del Canal Ético forma parte del "Libro de Políticas" de ACCIONA, el cual está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la Organización. Está accesible en los principales idiomas de los países en los que opera ACCIONA para facilitar su consulta a los principales grupos de interés.

---

<sup>7</sup> La presente Política fue aprobada por el Consejo de Administración de ACCIONA, S.A. en fecha de 10 de mayo de 2023, tras la correspondiente consulta con los representantes legales de los trabajadores, y posteriormente actualizada el 14 de noviembre de 2024.

# POLÍTICA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL CANAL ÉTICO

## ANEXO

A continuación, se recogen las particularidades que aplican a nivel local atendiendo a la regulación aplicable.

### España:

- Regulación aplicable

Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (la “Ley de Protección al Informante”).

- Ámbito de aplicación del Canal Ético

El Canal Ético es el cauce preferente e idóneo para informar sobre:

- Infracciones contempladas en la Ley de Protección al Informante:
  - Hechos o conductas que puedan tener trascendencia penal.
  - Infracciones administrativas graves o muy graves.
  - Infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluidas cualesquiera conductas que impliquen o puedan implicar situaciones de acoso laboral y/o sexual.
  - Infracciones del Derecho de la Unión Europea conforme a lo establecido en la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo.
- Adicionalmente, cualesquiera otros incumplimientos o vulneraciones de los principios y valores o normas internas de ACCIONA, tales como el Código de Conducta y/o cualquier otro tipo de irregularidad que pueda implicar responsabilidad para la misma.

Las comunicaciones que no versen sobre las anteriores categorías carecerán de las medidas de protección que se establecen en la Ley de Protección al Informante.

- Responsable del Sistema Interno de Información

El órgano de administración de ACCIONA, S.A., designó como Responsable del Sistema Interno de Información a la Comisión del Código de Conducta, conforme a la Ley de Protección al Informante.

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.3 de la Ley de Protección al Informante, la composición de la Comisión del Código de Conducta será comunicada a la Autoridad Independiente de Protección del Informante o, en su caso, a las autoridades u órganos competentes de las comunidades autónomas en las que ACCIONA desarrolle su actividad.

- Canal Ético y Obligaciones en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (PBC/FT)

En lo que respecta a las comunicaciones que afecten a entidades de ACCIONA que tengan la condición de sujetos obligados a efectos de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, la Comisión del Código de Conducta deberá informar con carácter inmediato a los órganos de control interno de dichas entidades sobre aquellas comunicaciones que contengan posibles indicios de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo. Asimismo, deberá facilitar cualquier otra información que resulte necesaria para que dichas entidades puedan cumplir adecuadamente con sus obligaciones legales en esta materia.

Los órganos de control interno o las unidades técnicas de las entidades de ACCIONA que sean sujetos obligados a efectos de la Ley 10/2010 de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo deberán respetar el deber de no revelación previsto en el artículo 24 de dicha Ley.

# POLÍTICA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL CANAL ÉTICO

- Canales externos de comunicación

La Ley de Protección al Informante establece canales externos ante la Autoridad Independiente de Protección al Informante y a las autoridades u órganos competentes de las comunidades autónomas. El informante podrá dirigirse igualmente al resto de autoridades en su caso competentes dependiendo de la naturaleza del incumplimiento del que se trate<sup>8</sup>.

- Eventual comunicación al Ministerio Fiscal

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.2.j) Ley de Protección al Informante, deberá remitirse “la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea”.

La valoración sobre la procedencia de esta comunicación será realizada por la Comisión del Código de Conducta, teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto y en coordinación con el resto de normativa aplicable, así como con los derechos y garantías que pudieran verse afectados.

---

<sup>8</sup> Entre otras, a la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia, la Administración Estatal de la Agencia Tributaria, la Comisión Nacional del Mercado de Valores, la Agencia Española de Protección de Datos u otras autoridades competentes, incluyendo las autoridades de la Unión Europea.

# POLÍTICA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS

## Declaración de intenciones

El Consejo de Administración de ACCIONA impulsa el proceso de gestión de riesgos, con el objetivo de identificar y valorar eventos potenciales que puedan afectar a la compañía, gestionarlos dentro de los umbrales de tolerancia aceptados y proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos.

La Política de Control y Gestión de Riesgos busca guiar y dirigir el conjunto de acciones organizativas, estratégicas y operativas que permitan al Consejo de Administración delimitar con precisión el nivel de riesgo aceptable, con el fin de que los gestores de las distintas líneas de negocio puedan maximizar la rentabilidad de la empresa, la preservación o incremento de su patrimonio y fondos propios y la certidumbre en su consecución por encima de determinados niveles, evitando que eventos inciertos y futuros puedan influir negativamente en la consecución de los objetivos.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

Contempla todos los riesgos asociados a las actividades desarrolladas por las líneas de negocio de ACCIONA en todas las áreas geográficas en las que desarrolla su actividad y es de aplicación en todas las sociedades en las que tiene un control efectivo que integran el Grupo ACCIONA. Además, en aquellas sociedades participadas no pertenecientes al Grupo se impulsará que los principios y directrices sean coherentes con los que se establecen a través de esta Política de Control y Gestión de Riesgos.

## Principios

- El marco del proceso de gestión de riesgos del Grupo ACCIONA es una representación de cómo el grupo gestiona el riesgo. La Dirección General de Finanzas y Riesgos es la encargada de la elaboración del marco de actuación, con el fin de:
  - Homogeneizar la identificación, clasificación, evaluación, gestión y seguimiento de los riesgos de las diferentes divisiones y de los riesgos denominados como corporativos al afectar al Grupo en su conjunto.
  - Establecer un reporte integrado que permita la identificación y monitorización de los riesgos clave.
  - Alinear los niveles de tolerancia al riesgo con los objetivos del Grupo, permitiendo alcanzar esos objetivos con una volatilidad controlada y reduciendo la vulnerabilidad ante eventos adversos.
  - Mejorar las decisiones de respuesta al riesgo protegiéndolos resultados y la reputación del Grupo.

Toda actuación dirigida a identificar, valorar, priorizar, tratar, revisar o controlar los riesgos deberá enmarcarse dentro del Sistema de Gestión de Riesgos y cada área y División es responsable de la adopción y aplicación del marco y las políticas relacionadas con la gestión de riesgos atendiendo a los siguientes principios:

- Promoción de una cultura de riesgo-oportunidad en la gestión de la compañía a través del Sistema de Gestión de Riesgos.
- **Integración** – Inclusión de los resultados del análisis y valoración del riesgo dentro de la estrategia de ACCIONA. La gestión de riesgos se integrará en los principales procesos de negocio para garantizar un análisis coherente en la toma de decisiones.
- **Nivel de tolerancia** – ACCIONA favorecerá la consecución de objetivos de negocio dentro del nivel de tolerancia al riesgo aceptado.
- **Responsabilidad** – La gestión de riesgos es responsabilidad de todos los empleados del Grupo ACCIONA, cada empleado debe entender los riesgos que se encuentran dentro de su ámbito de responsabilidad y gestionarlos dentro de los límites de tolerancia establecidos.
- **Defensa de intereses** – La gestión de riesgos defenderá los intereses de accionistas, clientes y otros grupos de interés de la Compañía.

# POLÍTICA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS

- **Rendición de cuentas** – La gestión de riesgos rendirá cuentas y responsabilidades de forma transparente de los riesgos del grupo y de sus unidades operativas así como el funcionamiento de los sistemas desarrollados para su control a los reguladores y principales agentes externos.
- **Cumplimiento** – Respeto y cumplimiento de la normativa interna y legislación vigente, con especial enfoque al Gobierno Corporativo, al Código Ético, al Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción y a la Prevención de Riesgos Penales.
- **Compromiso** – La gestión de riesgos está comprometida con el desarrollo sostenible, identificando, evaluando y gestionándolos efectos medioambientales, sociales y éticos de las actividades del Grupo.
- **Actualización, Tratamiento y Optimización de recursos** – La actualización y tratamiento de los riesgos se realizará coordinando los flujos de información con las líneas de negocio, así como la optimización de los recursos dedicados a esta gestión. Es responsabilidad de cada División divulgar los riesgos significativos actuales o potenciales en el momento oportuno, y de asegurar que la información de la gestión del riesgo sea proporcionada según se considere apropiado.
- **Revisión periódica** – El Comité de Auditoría del Grupo ACCIONA llevará a cabo una evaluación formal de los riesgos con una periodicidad anual para cada una de sus Divisiones y para el Grupo en su conjunto.

# POLÍTICA DE CALIDAD

## Declaración de intenciones

ACCIONA se compromete a aportar valor a sus grupos de interés a través de la gestión excelente de sus procesos, responsabilizándose de velar por el cumplimiento de los requisitos de aplicación, tanto legales como de carácter voluntario suscritos por la compañía, y de ser un referente en la aplicación de buenas prácticas, considerando prioritaria la exigencia de mejora continua de la calidad de sus productos y servicios, así como de los diversos sistemas de gestión implantados.

Esta cultura de calidad y eficiencia en las operaciones se extiende a través de todas las Divisiones y países en los que ACCIONA opera.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

## Principios

- **Liderazgo** – La alta dirección de la compañía asume el liderazgo y el compromiso con la gestión de la calidad en toda la organización.
- **Alineación estratégica** - Los objetivos de calidad establecidos se alinean con la Política de Calidad, así como con la misión, visión y estrategia de la compañía.
- **Gestión de riesgos y oportunidades** – La compañía gestiona los riesgos y las oportunidades identificados en sus procesos, para lograr los resultados previstos, reducir los efectos negativos y aprovecharlas oportunidades a medida que surjan.
- **Satisfacción de los clientes y de otros grupos de interés** - ACCIONA escucha a sus clientes y otros grupos de interés, identificando sus necesidades y expectativas y teniéndolas en cuenta en la realización de sus actividades, para ofrecerles productos y servicios de su entera satisfacción, fomentando la creación de relaciones mutuamente beneficiosas a largo plazo.
- **Máxima calidad y uso seguro de productos y servicios** – ACCIONA aplica el máximo rigor en la ejecución de sus actividades, para asegurar la calidad y fiabilidad de sus productos y servicios, garantizando un uso seguro para los clientes y usuarios.
- **Mejora continua** – La compañía fomenta la Innovación y el desarrollo de proyectos específicos para la mejora de sus procesos, que permiten identificar buenas prácticas y lecciones aprendidas, creando una cultura de búsqueda permanente de eficiencia en las operaciones.

# POLÍTICA FISCAL

El Consejo de Administración de ACCIONA, S.A. (la **"Sociedad"**) tiene atribuida la responsabilidad de formular las políticas y estrategias generales de la Compañía, las cuales contienen las pautas que rigen la actuación de la Sociedad y de las sociedades integradas en el grupo cuya entidad dominante es, en el sentido establecido por la ley, la Sociedad (el "Grupo"). Además, corresponde al Consejo de Administración -como facultad indelegable- aprobar la estrategia fiscal del Grupo, así como aquellas inversiones u operaciones que, por su elevada cuantía o características, tengan especial relevancia fiscal.

En el ejercicio de estas responsabilidades, y en el marco de la ley y de los Estatutos Sociales, y en congruencia con los principios de actuación establecidos en el Código de Conducta, el Consejo de Administración aprueba esta Política fiscal corporativa (la **"Política"**).

Esta *Política* recoge el contenido de la Estrategia Fiscal del Grupo ACCIONA de 26 de noviembre de 2015, cuyo principal objetivo es crear valor para sus accionistas en lo que se refiere a la tributación global del Grupo, dando cumplimiento a los requerimientos de la Ley de Sociedades de Capital y adaptándola a los requisitos de la norma UNE 19602:2019.

## FINALIDAD

La finalidad de esta Política es recoger la estrategia fiscal de la Sociedad, basada en la excelencia y el compromiso con la aplicación de buenas prácticas tributarias, en el marco de la estructura societaria y de gobierno del Grupo.

La estrategia fiscal de la Sociedad consiste, básicamente, en asegurar el cumplimiento de la normativa tributaria aplicable y en procurar una adecuada coordinación de las prácticas en materia fiscal seguidas por las sociedades del Grupo, todo ello en el marco de la consecución del interés social y del apoyo a una estrategia empresarial a largo plazo que evite riesgos e ineficiencias fiscales en la ejecución de las decisiones de negocio.

Para ello, la Sociedad toma en consideración todos los intereses legítimos, entre ellos los públicos, que confluyen en su actividad. En este sentido, los tributos que el Grupo satisface en los países y territorios en los que opera, constituyen su principal aportación al sostenimiento de las cargas públicas y, por tanto, una de sus contribuciones a la sociedad.

La Política reitera el compromiso del Grupo con la no tolerancia de actividades ilícitas, prohibiendo la comisión dolosa de infracciones tributarias, la vigilancia permanente mediante el establecimiento de medidas tendentes a su prevención y detección, el mantenimiento de mecanismos efectivos de comunicación y concienciación de todos los empleados y el desarrollo de una cultura empresarial basada en el cumplimiento de las normas. Para el desarrollo de esta Política, el Grupo cuenta con procesos y sistemas de control interno que permiten identificar los riesgos fiscales a los que está expuesto por razón de su actividad. El objetivo del marco de control establecido es, de una parte, acreditar debidamente un comportamiento, en materia fiscal, que evidencie la cultura organizativa de respeto a las leyes.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta *Política* es de aplicación en todas las sociedades que integran el Grupo, así como en las sociedades participadas no integradas en el Grupo sobre las que la Sociedad tiene un control efectivo, dentro de los límites legalmente establecidos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las sociedades cotizadas y sus filiales, al amparo de su propio marco especial de autonomía reforzada, podrán establecer una política equivalente, que deberá ser conforme con los principios recogidos en esta Política. Además, esta Política es también aplicable, en lo que proceda, a las joint ventures, uniones temporales de empresas y otras asociaciones equivalentes, cuando la Sociedad asuma su gestión.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

# POLÍTICA FISCAL

## PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Los principios por los que se rige la Política son los siguientes:

- a) El cumplimiento de las normas tributarias en los distintos países y territorios en los que opera el Grupo, satisfaciendo los tributos que resulten exigibles de acuerdo con el ordenamiento jurídico.
- b) La adopción de decisiones en materia tributaria por parte de las sociedades del Grupo sobre la base de una interpretación razonable de la normativa aplicable y en estrecha vinculación con la actividad del Grupo.
- c) La prevención y reducción de los riesgos fiscales significativos, velando por que la tributación guarde una relación adecuada con la estructura y ubicación de las actividades, los medios humanos y materiales y los riesgos empresariales del Grupo.
- d) La potenciación de una relación con las autoridades en materia tributaria basada en el respeto a la ley, la lealtad, la confianza, la profesionalidad, la colaboración, la reciprocidad y la buena fe, sin perjuicio de las legítimas controversias que, respetando los principios anteriores y en defensa del interés social, puedan generarse con dichas autoridades en torno a la interpretación de las normas aplicables.
- e) La información a los órganos de administración sobre las principales implicaciones fiscales de las operaciones o asuntos que se sometan a su aprobación, cuando constituyan un factor relevante para formar su voluntad.
- f) La concepción de los tributos que las sociedades del Grupo satisfacen en los países y territorios en los que operan como la principal aportación al sostenimiento de las cargas públicas y, por tanto, como una de sus contribuciones a la sociedad.
- g) Mantener los canales internos adecuados para favorecer la comunicación de posibles irregularidades en cuestiones fiscales.
- h) Asegurar que los órganos encargados de supervisar y controlar la aplicación de la Política y del sistema de gestión de compliance tributario cuentan con los recursos, la autonomía y la autoridad e independencia suficiente para vigilar el funcionamiento y el cumplimiento de forma eficaz y proactiva, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a otros órganos y direcciones de la Sociedad y, en su caso, a los órganos de administración y dirección de las sociedades que desarrollan los negocios del Grupo.
- i) Promover la excelencia y eficiencia del sistema de gestión de compliance tributario, con una orientación clara hacia la mejora continua y el cumplimiento de los requisitos recogidos en esta política y en el propio sistema de gestión.
- j) Garantizar en el ámbito del sistema de gestión de compliance tributario la autoridad e independencia del órgano de compliance tributario respecto al resto de órganos de administración de la Compañía.

## BUENAS PRÁCTICAS TRIBUTARIAS

En aplicación de los principios anteriores, el Grupo asume las siguientes buenas prácticas tributarias:

- a) No utilizar estructuras de carácter artificioso ajenas a las actividades propias del Grupo y con la única finalidad de reducir su carga tributaria ni, en particular, realizar transacciones con entidades vinculadas por motivaciones exclusivamente de erosión de las bases imponibles o de traslado de beneficiosa territorios de baja tributación.
- b) Evitar las estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias, entendiéndose por tales aquellas destinadas a impedir el conocimiento por parte de las Administraciones Tributarias competentes del responsable final de las actividades o del titular último de los bienes o derechos implicados.

# POLÍTICA FISCAL

- c) No constituir ni adquirir sociedades residentes en países o territorios que la normativa española considere paraísos fiscales o incluidos en la lista negra de jurisdicciones no cooperadoras de la Unión Europea, con la sola excepción de los supuestos en los que el Grupo viniera obligado a ello por tratarse de una adquisición indirecta en la que la sociedad en cuestión sea parte de un grupo de sociedades objeto de adquisición.
- d) Seguir las recomendaciones de los códigos de buenas prácticas tributarias que se implementen en los países en los que las sociedades del Grupo desarrollan su actividad, tomando en consideración las necesidades y circunstancias específicas del Grupo.

En España, la Sociedad se halla adherida al Código de buenas prácticas tributarias (el "Código"), desde el 22 de septiembre del 2011 aprobado por el pleno del Foro de Grandes Empresas —constituido el 10 de julio de 2009 a instancia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

El Grupo ACCIONA comparte y asume las recomendaciones contenidas en dicho Código, que aspira a mejorar la aplicación de nuestro sistema tributario a través del incremento de la seguridad jurídica, la cooperación recíproca basada en la buena fe y confianza legítima entre la Agencia Tributaria y las empresas, y la aplicación de políticas fiscales responsables con conocimiento del Consejo de Administración.

Sin perjuicio de la revisión del contenido de esta Política, que lleve a cabo el Consejo de Administración de la Sociedad, el desarrollo e implementación del Código se extenderá a cualesquiera otras buenas prácticas tributarias que se deriven de las recomendaciones que se recojan en cada momento en él, aun cuando no estén expresamente recogidas en esta Política.

Por su parte, todas las sociedades y grupos fiscales australianos se adhirieron al "Voluntary Tax Transparency Code" de la ATO (Australian Taxation Office) comprometiéndose a aportar, con efectos del ejercicio 2016, un informe anual que contiene información adicional a la reportada en las declaraciones tributarias, con la finalidad de avanzar en la relación cooperativa con la ATO.

Además, el Grupo está comprometido con el cumplimiento de las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales en el ámbito tributario.

- e) Colaborar con las Administraciones Tributarias competentes en la detección y búsqueda de soluciones respecto de las prácticas fiscales fraudulentas de las que la Sociedad tenga conocimiento que puedan desarrollarse en los mercados en los que el Grupo está presente.
- f) Facilitar la información y documentación con trascendencia fiscal que, en el ejercicio de sus competencias, soliciten las Administraciones Tributarias, en el menor plazo posible y con el alcance debido.
- g) Dar a conocer y discutir adecuadamente con el órgano que corresponda de la Administración Tributaria todas las cuestiones de hecho relevantes de las que tenga conocimiento para instruir, en su caso, los expedientes de que se trate y potenciar, en la medida de lo razonablemente posible y sin menoscabo de una buena gestión empresarial, los acuerdos y conformidades en el curso de los procedimientos inspectores.

# POLÍTICA DE USO RESPONSABLE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

## 1. PROPÓSITO

La Inteligencia Artificial Predictiva y Generativa (IA) está cambiando la forma en que las personas gestionan el conocimiento, crean contenido y realizan su trabajo. De forma general, conforme a la definición del Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo (“RIA” o “Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial”), comprende todo sistema basado en una máquina diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía, que puede mostrar capacidad de adaptación tras su despliegue y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida —tales como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones— que pueden influir en entornos físicos o virtuales.

ACCIONA, S.A. y su grupo de sociedades (“ACCIONA” o la “Organización”) consideran la IA como vector de cambio capaz de generar un impacto social y ambiental positivo, de incrementar su ventaja competitiva, y de potenciar el crecimiento económico de todos los sectores de la sociedad.

ACCIONA se compromete a promover un uso responsable, ético y seguro de la Inteligencia Artificial y a que su desarrollo y aplicación se realicen conforme a la legislación vigente, los principios corporativos y el respeto a los derechos fundamentales.

Esta Política se basa en los valores y principios que rigen la actuación de la Organización, recogidos en el Código de Conducta de ACCIONA, el Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial (RIA), las Directrices de la UE sobre la Ética en la Inteligencia Artificial, la Recomendación del Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para la Inteligencia Artificial, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), y los marcos de buenas prácticas propuestos por los principales actores globales en el desarrollo de esta tecnología.

La presente Política tiene como propósito el establecimiento y la consolidación de los principios éticos y operativos que guíen el diseño, desarrollo, despliegue y empleo de sistemas de Inteligencia Artificial en ACCIONA. A través de este marco se definen criterios y buenas prácticas que permitan situar a la Organización como garante de la seguridad, el cumplimiento normativo y el respeto a los valores fundamentales de la sociedad en el uso de estas soluciones.

## 2. ALCANCE

Esta Política está disponible públicamente y es de aplicación a todas las empresas en las que ACCIONA tenga una participación mayoritaria y ejerza el control o tenga la responsabilidad de su gestión, independientemente de su ubicación geográfica, así como a los administradores y profesionales de la Organización, independientemente de su posición, nivel jerárquico o modalidad contractual.

Las políticas corporativas de ACCIONA tienen vocación de aplicación transversal en todas las entidades del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas entidades, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.

En las entidades en las que ACCIONA participe y no tenga la responsabilidad de su gestión, serán los representantes de la Organización en los órganos de gobierno y de gestión los que promoverán la adopción de esta Política o, en su defecto, deberán dotarse de una política propia alineada al presente documento y no contradecir ninguno de los principios que aquí se exponen.

# POLÍTICA DE USO RESPONSABLE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

ACCIONA fomenta que los principios recogidos en esta Política sirvan de referencia para sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes, comunidades afectadas y demás grupos de interés.

Los principios recogidos en esta Política son aplicables tanto a los sistemas de Inteligencia Artificial desarrollados internamente por la Organización como a aquellos adquiridos o suministrados por terceros.

## 3. PRINCIPIOS

La Política abarca los siguientes principios:

- **Las personas en el centro**

ACCIONA entiende la tecnología, y en concreto la Inteligencia Artificial, como un instrumento al servicio de la sociedad y del bien común. Sitúa a la dignidad de las personas, el respeto a sus derechos fundamentales y la primacía del criterio humano como el eje que debe gobernar todo el ciclo de vida de estas tecnologías. La Organización confía en la soberanía del juicio humano para asegurar la supervisión, corrección, revocación o matización de los resultados, las respuestas o los productos generados por la IA.

La automatización no deberá comprometer el desarrollo de las capacidades fundamentales necesarias para el ejercicio profesional de las personas. La Organización ha de velar por que el uso de la Inteligencia Artificial fortalezca el pensamiento crítico, el juicio profesional y la capacidad de resolución de problemas, evitando dependencias tecnológicas que puedan limitar el aprendizaje, la seguridad o la autonomía de las personas.

En particular, queda prohibida la adopción de decisiones exclusivamente automatizadas que puedan producir efectos jurídicos o afectar significativamente a las personas, sin la intervención humana cualificada y verificable que resulte apropiada al nivel de riesgo del sistema.

- **No discriminación**

Los sistemas de Inteligencia Artificial deben ser justos, accesibles y no discriminatorios, de modo que no generen ni amplifiquen perjuicios injustificados contra personas o grupos.

ACCIONA vela por que el diseño, desarrollo, adquisición, implantación, uso y supervisión de los sistemas de inteligencia artificial sean compatibles con los principios de igualdad de trato, igualdad de oportunidades y no discriminación, de conformidad con sus políticas corporativas y la normativa aplicable en esta materia en las jurisdicciones en las que opere.

Asimismo, promueve la adopción de las medidas necesarias para identificar, prevenir, mitigar y corregir sesgos o impactos adversos indebidos, directos o indirectos, durante todo el ciclo de vida de dichos sistemas asegurando un nivel de gobernanza, documentación, trazabilidad y supervisión humana proporcional a su nivel de riesgo, respecto de sus profesionales, clientes y la sociedad.

# POLÍTICA DE USO RESPONSABLE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

- **Protección de la información y salvaguarda de la privacidad**

ACCIONA es consciente de que, en determinadas circunstancias, los datos a partir de los que operan los sistemas de Inteligencia Artificial pueden incluir información personal, confidencial, sensible o protegida por derechos de propiedad intelectual. ACCIONA promueve la transparencia y explicabilidad de los sistemas de Inteligencia Artificial, facilitando información comprensible sobre su funcionamiento, finalidad, limitaciones y criterios generales de decisión, de manera proporcional al nivel de riesgo y contexto de uso. Las personas deben ser conscientes de cuándo sus datos pueden ser empleados para entrenamiento de los modelos, de cuándo están interactuando con una IA o de cuándo la información proviene de una herramienta de Inteligencia Artificial.

La utilización de datos de ACCIONA para entrenar, reentrenar, ajustar o mejorar Sistemas de IA requerirá autorización previa.

ACCIONA mantiene el compromiso de respetar el derecho a la privacidad y a la protección de los datos de los individuos, también en el uso de la Inteligencia Artificial. En virtud de este principio, cualquier tratamiento de datos personales vinculado a la IA se ha de regir por el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la normativa local aplicable, observando los principios de licitud, lealtad y transparencia, exactitud, limitación de la finalidad y del plazo de conservación, así como por la minimización de datos recogidos.

- **Responsabilidad ambiental**

La inteligencia artificial puede convertirse en una aliada en la conservación del planeta al mejorar la eficiencia operativa, acelerar el desarrollo de soluciones innovadoras y ampliar nuestra capacidad para comprender y gestionar la complejidad de los sistemas naturales.

ACCIONA reconoce que el desarrollo y la adopción de estas tecnologías deben ser compatibles con la consecución del objetivo de Net Zero, la preservación del agua y de los recursos naturales, así como con el bienestar de las comunidades en las que se desarrollan las infraestructuras y actividades asociadas al procesamiento de datos.

En este contexto, ACCIONA promueve un uso responsable y eficiente de los recursos tecnológicos vinculados a la inteligencia artificial, incorporando criterios de eficiencia energética en sus procesos, de optimización del uso de herramientas de Inteligencia Artificial y la búsqueda de soluciones para la reducción de los potenciales impactos que producen los centros de procesos de datos.

- **Seguridad del diseño**

ACCIONA promueve que todo sistema de Inteligencia Artificial desplegado en la Organización esté alineado con los estándares corporativos de fiabilidad, seguridad, robustez técnica y con los marcos de referencia internacionales aplicables en materia de IA (UE IA Act, ISO/IEC 42001, ISO/IEC 23894, Directrices Éticas para una IA Fiable de la Comisión Europea, etc.). Cuando los sistemas de Inteligencia Artificial actúen sobre el mundo físico o compartan espacio de trabajo con personas —robótica, maquinaria autónoma o asistida, drones—, serán prioritarias la seguridad y la salud de las personas.

# POLÍTICA DE USO RESPONSABLE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

- **Herramienta de aprendizaje y evolución**

ACCIONA concibe la IA como un habilitador del talento humano, no como un sustituto del mismo. El despliegue de estas tecnologías se rige por el principio de aportación de valor, promoviendo que la automatización actúe como catalizador de las capacidades de los profesionales de la Organización.

La Inteligencia Artificial ha de ser utilizada como una herramienta para capturar, preservar y transferir el conocimiento generado por la Organización a lo largo de su historia. ACCIONA promueve el desarrollo de sistemas que permitan convertir la experiencia acumulada en un activo compartido, accesible y reutilizable, facilitando el aprendizaje continuo, la innovación y la preservación de las capacidades críticas necesarias para el éxito futuro de la Organización.

- **Uso responsable y ético**

ACCIONA promueve un uso responsable y ético de la Inteligencia Artificial, promoviendo que estas tecnologías se utilicen de forma coherente con los valores, principios y compromisos de la Organización, respetando los derechos fundamentales, la legislación aplicable y el marco normativo interno.

ACCIONA no desarrollará, desplegará ni utilizará sistemas de Inteligencia Artificial que empleen prácticas prohibidas por el artículo 5 del RIA, en su versión vigente en cada momento, como por ejemplo, técnicas manipulativas, engañosas o subliminales destinadas a alterar el comportamiento de las personas, que exploten vulnerabilidades de grupos específicos, que realicen prácticas de puntuación social o situación personal de las personas, o que permitan sistemas de identificación biométrica remota en tiempo real fuera de los supuestos legalmente autorizados, entre otros.

El uso de sistemas de IA con fines profesionales debe canalizarse únicamente a través de los entornos, dispositivos y canales habilitados y homologados por la Organización. Se prohíbe expresamente la introducción de información confidencial, datos personales, datos protegidos por propiedad intelectual, secretos comerciales o cualquier activo de información sensible de la Organización en herramientas de IA de acceso público o de terceros no autorizados. La Compañía establecerá mecanismos de supervisión y auditoría para garantizar el control operativo y la responsabilidad sobre estos sistemas.

- **Protección de la propiedad intelectual**

ACCIONA asume un compromiso bidireccional en el uso de la IA: la protección de sus activos y el respeto a los derechos de terceros. ACCIONA establece las directrices necesarias para asegurar que las soluciones de IA empleadas en su actividad no vulneren derechos de propiedad intelectual, industrial, patentes o licencias comerciales de terceros, promoviendo un ecosistema de innovación legítimo, seguro y ético.

Los Outputs generados por Sistemas de IA no podrán constituir la única parte o una parte sustancial de los elementos objeto de protección sin intervención creativa humana significativa.

- **Uso responsable en comunicación**

ACCIONA se compromete a usar la IA en todos sus procesos de comunicación de forma responsable, transparente y coherente con sus valores corporativos, respetando los principios de veracidad, claridad, rigor y respeto a la privacidad, y asegurando que todo contenido generado o asistido por IA queda sujeto al proceso general de aprobación de contenidos.

# POLÍTICA DE USO RESPONSABLE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

## 4. IMPLEMENTACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

La implementación de esta Política está liderada por la Dirección que ostente la máxima responsabilidad en materia de Inteligencia Artificial, que ha de elaborar y mantener actualizados los procedimientos, protocolos y normativa interna de desarrollo necesarios que promuevan el uso responsable de la Inteligencia Artificial y la gestión proactiva de los riesgos asociados a su uso.

La Organización mantendrá un registro actualizado de los Sistemas de IA desplegados en el Grupo conforme a lo establecido en el RIA. Este registro facilitará el ejercicio de las obligaciones de transparencia y trazabilidad frente a autoridades competentes.

## 5. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA

El Consejo de Administración de ACCIONA, S.A. (matriz del Grupo ACCIONA) es el órgano responsable de la aprobación de las políticas y estrategias generales de la Organización. En el ejercicio de dichas responsabilidades, aprueba la presente Política el día 30 de julio de 2026, a propuesta de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad. Esta Política entrará en vigor al día siguiente de su aprobación. La Política de Uso Responsable de la Inteligencia Artificial forma parte del "Libro de Políticas" de ACCIONA, el cual está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la Organización. Está accesible en los principales idiomas de los países en los que opera ACCIONA para facilitar su consulta a los principales grupos de interés.

La presente Política será objeto de revisión periódica para asegurar su adecuación a la evolución normativa, tecnológica y de las mejores prácticas del sector.

3

POLÍTICAS DE  
SOSTENIBILIDAD

ÁMBITO  
SOCIAL

# POLÍTICA DE RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

## Propósito

La **Política de relación con grupos de interés** de ACCIONA tiene como objetivo fomentar una cultura de diálogo continuo y un compromiso sostenido a largo plazo con sus grupos de interés, asegurando su participación en el proceso de toma de decisiones de la Organización.

Los principales grupos de interés de la Organización incluyen a su personal directo y a quien participa en la cadena de valor, junto con sus representantes sindicales, clientes y usuarios, comunidades locales, socios, proveedores, contratistas, subcontratistas, administraciones públicas y entidades reguladoras, inversores y analistas, medios de comunicación, asociaciones y organizaciones de la sociedad civil, así como el propio entorno natural y el medioambiente.

ACCIONA es firmante de los compromisos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y su Política de Relación con Grupos de Interés está alineada con los fundamentos del Código de Conducta y proceso de debida diligencia de ACCIONA reflejado en las Políticas corporativas, y los principales acuerdos y convenios internacionales, contribuyendo activamente a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

## Alcance

Esta Política está disponible públicamente y es de aplicación a todas las empresas en las que ACCIONA tenga una participación mayoritaria, ejerza el control o tenga la responsabilidad de su gestión, independientemente de su ubicación geográfica, así como a los administradores y profesionales de la Organización independientemente de su posición.

En las sociedades en las que participe ACCIONA, y que no tenga la responsabilidad de su gestión, serán los representantes de la Organización en los órganos de gobierno y de gestión los que promoverán la adopción de esta Política.

ACCIONA promueve, en la medida en que tenga influencia, la adopción de los principios recogidos en esta Política por sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes, comunidades afectadas y demás grupos de interés.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

## Principios

La Política de relación con los grupos de interés de ACCIONA se fundamenta en los siguientes principios:

- **Identificación y priorización de los grupos de interés** – ACCIONA identifica y prioriza a sus grupos de interés a través de análisis periódicos, garantizando que el compromiso con ellos esté alineado con los objetivos estratégicos de la Organización. Este enfoque permite comprender el perfil y las necesidades de los grupos de interés, facilitando una gestión adecuada de los impactos y riesgos asociados, prestando especial atención a las comunidades locales afectadas y los colectivos más vulnerables.
- **Consulta previa, libre e informada con las comunidades indígenas** – ACCIONA consulta y colabora de buena fe con las comunidades indígenas, buscando su consentimiento previo, libre e informado en conformidad con el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos indígenas y tribales.
- **Participación en la estrategia** – ACCIONA considera la relación con sus grupos de interés como una herramienta fundamental y eficaz, promoviendo su participación en los procesos de definición y ejecución de la estrategia de la Organización. Para ello, establece relaciones personalizadas con cada grupo de interés, implementando estrategias de colaboración específicas según sus características y necesidades.

# POLÍTICA DE RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

- **Comunicación** – ACCIONA ofrece a sus grupos de interés canales de comunicación accesibles, tanto en formato como en lenguaje, para facilitar la presentación de consultas, sugerencias y reclamaciones, asegurando que todas las comunicaciones sean consideradas y atendidas adecuadamente. Del mismo modo, ACCIONA comunica de manera oportuna y precisa los resultados, impactos y planes de acción derivados de su relación con los grupos de interés, garantizando la transparencia y manteniendo debidamente informados a todos los involucrados.
- **Responsabilidad y no discriminación** – ACCIONA fomenta un enfoque inclusivo, adaptado a las necesidades de sus grupos de interés. La Organización actúa de manera responsable, garantizando el respeto a los derechos humanos de todos sus grupos de interés.
- **Mejora continua** – ACCIONA se compromete a revisar y mejorar de forma constante sus modelos de relación con los grupos de interés, adaptándose a los cambios y necesidades emergentes para asegurar un compromiso sostenible y efectivo.
- **Desarrollo de capacidades** – ACCIONA facilita la relación con sus grupos de interés, proporcionando los medios y recursos necesarios para crear espacios de interacción adecuados. Además, apoya el desarrollo de capacidades para que los grupos de interés puedan participar activamente en los procesos, si así lo requieren.

## Revisión y aprobación de la política

Esta Política se revisará, al menos, cada cinco años para asegurar su alineación con los objetivos estratégicos de la Organización y, en todo caso, por cambios legislativos y regulatorios.

La **Política de relación con grupos de interés** forma parte del "Libro de Políticas" de ACCIONA, el cual está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la Organización. Está accesible en los principales idiomas de los países en los que opera ACCIONA<sup>9</sup>, para facilitar su consulta a los principales grupos de interés.

---

<sup>9</sup> Español, inglés, portugués, polaco y francés.

# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

## Propósito

La **Política de derechos humanos** de ACCIONA establece el marco para la protección y promoción de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las actividades de la Organización. Esta Política define los principios de conducta empresarial responsable que orientan la identificación, evaluación y gestión de los riesgos, impactos y oportunidades relacionados con los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor.

ACCIONA considera prioritario contribuir a la protección de los derechos humanos, alineándose con los esfuerzos globales para evitar cualquier tipo de vulneración, tanto directa como indirecta, de estos derechos. La Organización se compromete a no causar, contribuir a causar o estar vinculada a violaciones de derechos humanos, promoviendo un entorno respetuoso con los derechos humanos en su personal, cadena de valor, comunidades locales y la sociedad en general.

La Política de derechos humanos de ACCIONA se alinea con los principios y objetivos de los principales acuerdos y convenios internacionales, como la Carta Internacional de Derechos Humanos, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y el Pacto Mundial de la ONU, entre otros. Esto incluye la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

## Alcance

Esta Política está disponible públicamente y es de aplicación a todas las empresas en las que ACCIONA tenga una participación mayoritaria, ejerza el control o tenga la responsabilidad de su gestión, independientemente de su ubicación geográfica, así como a los administradores y profesionales de la Organización independientemente de su posición.

En las sociedades en las que participe ACCIONA, y que no tenga la responsabilidad de su gestión, serán los representantes de la Organización en los órganos de gobierno y de gestión los que promoverán la adopción de esta Política.

ACCIONA promueve, en la medida en que tenga influencia, la adopción de los principios recogidos en esta Política por sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes, comunidades afectadas y demás grupos de interés.

## Principios

La Política de derechos humanos de ACCIONA se fundamenta en los siguientes principios:

- **Igualdad de trato y oportunidades** – ACCIONA promueve una cultura de respeto e inclusión, prohibiendo la discriminación por motivos de edad, raza, etnia, color, género, discapacidad, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, estado civil, formación, bagaje o cualquier otra condición, en línea con el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958. Todos los empleados deben recibir un trato justo y equitativo, con igualdad de oportunidades. Además, la Organización prohíbe y previene cualquier forma de discriminación y acoso físico, psicológico, moral y/o sexual, de acuerdo con el Convenio de la OIT sobre la Violencia y el Acoso, 2019.

# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

- **Libertad de empleo, prohibición del trabajo forzoso y cualquier forma de esclavitud moderna** – ACCIONA reconoce el derecho al trabajo libremente elegido y prohíbe el trabajo forzoso, cualquier forma de esclavitud moderna y la trata de personas en conformidad con el Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 y el Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957. Prohíbe cualquier tipo de trabajo bajo amenaza y asegura que los trabajadores no paguen tarifas o costes indebidos. Respeta la libertad de movimiento de los trabajadores, prohibiendo la retención de documentos de identidad, y exige a las agencias de empleo que cumplan con estos principios. Asimismo, ACCIONA se compromete a mantener un entorno laboral libre de explotación y a no emplear a menores de 18 años, prohibiendo estrictamente el trabajo infantil conforme al Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 y el Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999.
- **Libertad de asociación, sindicalización y negociación colectiva** – ACCIONA respeta y promueve la libertad de asociación, la sindicalización y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva conforme a la legislación aplicable y con los principales estándares internacionales de referencia, incluidos el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948; el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949; y el Convenio sobre la Negociación Colectiva, 1981. Los empleados tienen derecho a asociarse y participar en organizaciones para la defensa de sus intereses. La Organización no interfiere en las elecciones de los trabajadores y garantiza la protección contra cualquier acto discriminatorio o represalia que socave la libertad sindical. ACCIONA también apoya la negociación colectiva para definir las condiciones laborales y regular las relaciones con los sindicatos.
- **Condiciones laborales seguras y saludables** – ACCIONA promueve un entorno de trabajo digno, seguro y saludable, basado en un sistema de gestión de salud y seguridad conforme a los más altos estándares internacionales y las mejores prácticas de la industria, en línea con el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 y el Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006. La Organización promueve una cultura de prevención de riesgos laborales como pilar fundamental para garantizar la seguridad y salud de sus empleados. En caso de proporcionar instalaciones de alojamiento a los empleados, ACCIONA se asegura de que las condiciones de vivienda sean adecuadas y dignas, cumpliendo con las normas nacionales e internacionales de aplicación.
- **Condiciones laborales y de reclutamiento éticas, justas y equitativas** – ACCIONA implementa prácticas de reclutamiento que son éticas, justas y equitativas, asegurando que las condiciones de empleo se basen en criterios homogéneos para todos los colectivos, con igualdad de oportunidades y reconocimiento del mérito profesional. La Organización fomenta la inclusión de personas en riesgo de exclusión social y personas con discapacidad, promoviendo su integración laboral. ACCIONA ofrece condiciones de trabajo dignas, una remuneración justa y equitativa que permita cubrir las necesidades básicas de los empleados y sus familias promoviendo condiciones retributivas adecuadas, y promueve la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. Todas las condiciones laborales se exponen claramente en un contrato escrito, en un idioma comprensible para el trabajador, y cumplen con los Convenios Internacionales de la OIT, los convenios colectivos aplicables y la legislación vigente.

# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

- **Privacidad y comunicaciones** – ACCIONA respeta la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas con las que interactúa, comprometiéndose a gestionar la información y los datos de acuerdo con las leyes de protección de datos nacionales e internacionales. Además, la Organización se asegura de que sus comunicaciones institucionales y comerciales sean no discriminatorias y respetuosas hacia las distintas culturas, prestando especial atención a no afectar negativamente a los grupos más vulnerables.
- **Respeto a las comunidades donde opera** – ACCIONA reconoce que su compromiso con los derechos humanos incluye a las personas y comunidades que pueden verse afectadas por sus actividades, prestando especial atención a los grupos vulnerables, como los pueblos indígenas y las minorías. La Organización respeta el derecho de acceso a alimentos, agua, saneamiento, energía, educación, salud, vivienda, un medio ambiente limpio y saludable, así como los derechos a la libertad de opinión, expresión, pensamiento y religión. ACCIONA se compromete a evitar los reasentamientos involuntarios y, cuando esto no sea posible, a minimizar el impacto y proporcionar compensación justa. También respeta los derechos de las comunidades sobre sus tierras y se asegura de que los pueblos indígenas puedan participar en las decisiones que los afectan, conforme al Convenio 169 de la OIT y las consultas previas, libres e informadas.
- **Contribución positiva en las comunidades** – ACCIONA contribuye al desarrollo económico, social y medioambiental de las comunidades en las que opera, elevando los niveles de vida mediante la generación de empleo, el acceso a servicios básicos y la protección del medioambiente. A través de la escucha activa y la cooperación estrecha con las comunidades locales, ACCIONA contribuye a la realización de estos objetivos.

## Debida Diligencia

ACCIONA implementa el proceso de debida diligencia en sus operaciones estructurado en seis etapas definidas en la Guía para una Conducta Empresarial Responsable<sup>10</sup>. Este proceso da cumplimiento a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Los mecanismos aplicados en cada una de las etapas son los siguientes:

- **Identificación y evaluación de riesgos e impactos** – ACCIONA identifica y evalúa de manera periódica los efectos adversos reales y potenciales en los derechos humanos asociados a sus actividades empresariales y relaciones comerciales. Este proceso abarca los horizontes temporales: corto, medio y largo plazo.

<sup>10</sup> Etapas: (1) integrar la diligencia debida en las Políticas y los sistemas de gestión; (2) detectar y evaluar los efectos adversos en los derechos humanos y el medio ambiente; (3) prevenir, interrumpir o minimizar los efectos adversos reales y potenciales en los derechos humanos y el medio ambiente; (4) supervisar y evaluar la eficacia de las medidas; (5) comunicar, y (6) reparar.

# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

- **Mecanismos de detección** – ACCIONA dispone de canales de comunicación y reclamación específicos, accesibles para todos sus grupos de interés, para identificar y responder a cualquier irregularidad o vulneración de la normativa legal aplicable o del Código de Conducta producidas en el marco de las actividades de ACCIONA en el ámbito de los derechos humanos. Estos canales son de libre disposición, confidenciales, ofrecen protección frente a represalias, son culturalmente apropiados y accesibles tanto física como lingüísticamente, en cumplimiento del Principio 31 de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU. El Canal Ético es el instrumento que ACCIONA pone a disposición de las personas trabajadoras, proveedores, clientes y colaboradores para reportar cualquier irregularidad o vulneración relacionada con los derechos humanos. Además, la Organización establece mecanismos de alerta temprana para tratar los impactos de manera urgente y minimizar su magnitud, en colaboración con las partes afectadas o potencialmente afectadas.
- **Mitigación de los efectos adversos reales y potenciales de los derechos humanos** – ACCIONA establece sistemas de control interno para prevenir y mitigar los riesgos e impactos reales y potenciales identificados. Estos sistemas se articulan mediante actividades de control alineadas con los principios de conducta empresarial responsable.
- **Seguimiento y mejora continua** – ACCIONA revisa periódicamente sus procesos internos y las medidas implementadas para prevenir y mitigar los efectos adversos sobre los derechos humanos, asegurando un enfoque de mejora continua en sus prácticas.
- **Rendición de cuentas** – ACCIONA comunica públicamente los riesgos e impactos evaluados y materializados, tanto negativos como positivos, y las medidas adoptadas para abordar las consecuencias de sus actividades en relación con los derechos humanos. En caso de detectar vulneraciones graves, la empresa se compromete a informar de manera transparente. Asimismo, informa periódicamente al Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad.
- **Remediación** – ACCIONA se compromete a establecer mecanismos legítimos y eficaces para la remediación de los impactos adversos sobre los derechos humanos. La Organización promueve el compromiso de proporcionar medios eficaces de reparación en toda su cadena de valor.
- **Colaboración con las autoridades** – ACCIONA colabora de manera activa y plena con las autoridades competentes, asegurando su participación en los procesos necesarios para la reparación de cualquier efecto adverso que se haya producido.

# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

## Revisión y aprobación de la política

Esta Política se revisará, al menos, cada cinco años para asegurar su alineación con los objetivos estratégicos de la Organización y, en todo caso, por cambios legislativos y regulatorios.

La **Política de derechos humanos** forma parte del "Libro de Políticas" de ACCIONA, el cual está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la Organización. Está accesible en los principales idiomas<sup>11</sup> de los países en los que opera ACCIONA para facilitar su consulta a los principales grupos de interés.

# POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## Declaración de intenciones

ACCIONA prima el comportamiento ético y la seguridad como valores identificativos y diferenciales de la forma de trabajar de la compañía, asimismo, se compromete con el éxito y el desarrollo profesional de sus empleados, invirtiendo permanentemente para disponer del mejor talento.

ACCIONA vela por el respeto de los Derechos Humanos (reflejado en la Política de DDHH de ACCIONA) y los principios más avanzados en materia de protección de los Derechos Humanos y Laborales de los organismos internacionales, así como por la seguridad y el bienestar laboral de todos sus empleados.

La prevención de riesgos laborales constituye para ACCIONA un elemento diferenciador y un requerimiento indispensable para garantizar la seguridad y salud de empleados y colaboradores.

ACCIONA es consciente del desarrollo de su actividad en sectores donde los riesgos laborales están ampliamente presentes y es por ello que ha declarado su apoyo a los objetivos de la Declaración de Seúl de Seguridad y Salud en el Trabajo.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

## Principios

- **Altos estándares éticos** – Como uno de los ejes principales del funcionamiento de la compañía, ACCIONA fomenta valores éticos de respeto, cooperación, trabajo en equipo y las pautas de comportamiento recogidas en el Código de Conducta.
- **Respeto a las personas (rechazo al trabajo forzoso, infantil y falta de libertades)** – ACCIONA, mediante la adopción de prácticas de empleo compatibles con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, prohíbe el trabajo forzoso en todas sus formas. Asimismo, ACCIONA combate el trabajo infantil a través de sus requisitos de admisión al empleo.
- **Impulso de la igualdad efectiva** – ACCIONA promueve la contratación de los mejores profesionales, asegurando la igualdad real de oportunidades, el reconocimiento de las capacidades personales y el mérito profesional, y rechazando cualquier tipo de discriminación por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.
- **Fomento de condiciones laborales justas y competitivas** – ACCIONA ofrece una remuneración justa y equitativa, así como condiciones profesionales competitivas. Asimismo, cuenta con planes de detección y retención del talento y con programas de desarrollo para sus profesionales que facilitan la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de nuevas habilidades y competencias. ACCIONA ofrece condiciones retributivas adecuadas que contribuyan a un salario digno, atendiendo al marco normativo aplicable, a los convenios colectivos y a la realidad de los entornos en los que opera.
- **Libertad de asociación y negociación colectiva** – ACCIONA promueve y respeta los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en el ámbito laboral en todos los países en los que opera a través de medidas proactivas en todas las entidades legales en las que participa, desarrollando mecanismos de detección, control y mitigación de los riesgos definidos, de conformidad con la legislación aplicable y favoreciendo relaciones laborales basadas en el diálogo, el respeto y la no represalia frente al ejercicio legítimo de estos derechos.
- **Favorecer la Conciliación** – ACCIONA favorece la conciliación entre la vida laboral y la vida personal de sus trabajadores, ofreciendo mecanismos flexibles que promuevan el bienestar del trabajador y su entorno conforme a las mejores prácticas de los lugares donde desarrolla su actividad.

# POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- **Integración del principio de contratación socialmente responsable** – ACCIONA cuenta con planes de igualdad, diversidad e inclusión en todos los aspectos de la gestión de personas y, específicamente, en la contratación, que persiguen la incorporación a la compañía de grupos en riesgo de exclusión social y personas con capacidades diferentes.
- **Creación de valor** – A través de la promoción de la contratación local de trabajadores, preferiblemente en el ámbito de influencia del proyecto, ACCIONA busca generar valor añadido para las sociedades del área de actuación.
- **Garantizar las mejores condiciones de trabajo para los empleados** – ACCIONA actúa desde el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de salarios y horarios de trabajo, respetando todos los derechos de los trabajadores recogidos en las normas y convenios aplicables, y garantizando un ambiente laboral saludable. Asimismo, ACCIONA respeta los límites máximos de jornada legal o convencionalmente establecidos (incluyendo horas extraordinarias) y garantiza el disfrute de vacaciones anuales retribuidas, así como de los descansos y permisos que correspondan según la legislación vigente en cada país.
- **Actuación responsable en procesos colectivos** – En los procesos de reorganización, reestructuración o despidos colectivos, ACCIONA actuará con respeto a los derechos de información, consulta, participación y preaviso legal o convencionalmente aplicables, promoviendo procesos ordenados, responsables y respetuosos con las personas afectadas.
- **Mejora continua de la Seguridad y la Salud laboral** – ACCIONA promueve y difunde su Sistema de Gestión de la Prevención en las actividades propias, así como de las empresas colaboradoras, a fin de alcanzar el objetivo técnico de cero siniestros. Asimismo, ACCIONA facilita a sus empleados y a sus empresas colaboradoras la formación, capacitación y recursos materiales necesarios en materia de prevención de riesgos laborales, con el fin de que desarrollen sus actividades de una forma segura y sin riesgo para su salud.
- **Identificación y análisis de los riesgos** – Para evitar y/o reducir la exposición a los riesgos, ACCIONA realiza estudios específicos de los centros y puestos de trabajo así como de las medidas preventivas a aplicar.
- **Delegación de responsabilidades** – ACCIONA actúa como facilitador de medios y recursos para garantizar la Seguridad y Salud, contando con el compromiso y responsabilidad de los trabajadores de ACCIONA para velar por su propia seguridad y la de terceros.
- **Difusión de buenas prácticas** – ACCIONA difunde información sobre los riesgos asociados a sus centros y puestos de trabajo así como las medidas preventivas y de emergencia a aplicar, especialmente en lo referente a sus proveedores, contratistas y colaboradores.
- **Fomento de la acreditación** - ACCIONA fomenta la acreditación de todas sus actividades conforme con los más altos estándares en materia de Seguridad y Salud, basados en las normas ISO 45001.
- **Fomento de la salud y el bienestar personal** – ACCIONA, a través de políticas específicas de fomento de las conductas saludables en materia de alimentación, del ejercicio físico y el desarrollo de planes de medicina preventiva, así como la prevención y gestión de los riesgos psicosociales, promueve la salud mental, el equilibrio emocional y un entorno de trabajo saludable.

# POLÍTICA DE ACCIÓN SOCIAL

## Declaración de intenciones

ACCIONA entiende que debe ser un actor principal en la contribución al desarrollo sostenible de las comunidades en los países en los que opera y contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas.

Para conseguir este objetivo, busca alinear la contribución social y su actividad de negocio, a través de proyectos sostenibles a medio/largo plazo donde ACCIONA esté presente, reforzando la confianza entre la empresa y las sociedades donde opera e incrementando sus aportaciones positivas de acuerdo a las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

## Principios

- **Coherencia entre el negocio y las necesidades de la comunidad** – La actividad social de ACCIONA se centra principalmente en aspectos relacionados con su actividad que constituyen, al mismo tiempo, aspectos esenciales para el desarrollo. Por este motivo, la acción social se estructura en torno a los siguientes ejes:

*Servicios básicos de Energía:* cuyo objetivo fundamental es facilitar el acceso básico al servicio eléctrico mediante sistemas fotovoltaicos domiciliarios a comunidades rurales aisladas en países en desarrollo y sin expectativas de acceso a medio/largo plazo.

*Servicios básicos de Agua:* contribuir al acceso a agua segura y saneamiento en comunidades rurales aisladas, fundamentalmente, a través de proyectos sociales sostenibles de gestión propia para acceso a servicios de agua potable, saneamiento y cocinas mejoradas.

*Promoción de la Sostenibilidad:* fomentar, promocionar y difundir una cultura sostenible con el fin de crear una sociedad más responsable y solidaria.

*Inversión social asociada a proyectos:* contribuir activamente a impulsar y mejorar el sistema socioeconómico de las comunidades en las que ACCIONA actúa.

*Salud, Educación y Cultura:* compromiso de colaborar con diferentes instituciones en la asignación de recursos, con el objetivo de atender las expectativas de su entorno, y así beneficiar aquellas iniciativas que tienen una mayor repercusión para la sociedad y consideradas prioritarias dentro del ámbito de la salud, educación y cultura.

- **Valor añadido positivo** – ACCIONA entiende que su contribución debe ser considerada, como una aportación al bienestar de la sociedad, cuyas acciones, sin carácter compensatorio ni sustitutivo, van más allá de las obligaciones contraídas por su actividad empresarial.
- **Compromiso a medio y largo plazo** – Las iniciativas de acción social y la relación con las comunidades, al igual que sus actividades empresariales, tienen para ACCIONA vocación de permanencia a medio y largo plazo.
- **Colaboración** – ACCIONA coopera con instituciones, organismos no gubernamentales, empresas privadas u otras, para el desarrollo eficaz de su acción social. Las relaciones y colaboraciones con instituciones públicas o privadas tienen el objeto de sumar esfuerzos de apoyo a la comunidad.
- **Ética** - ACCIONA persigue la ética y la transparencia de sus colaboraciones con entidades para que no sean utilizadas con fines contrarios a la legislación aplicable en cada momento.
- **Adaptabilidad** – ACCIONA apuesta, en cada proyecto, por iniciativas adaptadas de manera flexible a las necesidades y demandas locales de las comunidades en las que está presente.
- **Implicación de los empleados** – Las iniciativas de acción social representan también una oportunidad para canalizar inquietudes solidarias y de compromiso, por ello ACCIONA promueve el voluntariado entre sus empleados.
- **Seguimiento de las medidas** - La compañía realiza un seguimiento de las contribuciones realizadas y una medición de su impacto.

# POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACCESIBILIDAD

## Propósito

La presente política, en consonancia con el Código de Conducta, tiene como propósito establecer el compromiso de ACCIONA, S.A. y su grupo de sociedades (en adelante, “ACCIONA” o la “Organización”) con la igualdad de oportunidades y la accesibilidad como principios rectores de nuestra cultura organizacional.

ACCIONA promueve activamente un entorno de trabajo donde todas las personas, independientemente de sus características personales o sociales, tengan las mismas oportunidades de desarrollo y se sientan parte integral de un proyecto común.

Partimos de la convicción de que la integración de distintas perspectivas potencia la capacidad de innovación, enriquece la Organización y contribuye al progreso de la sociedad. Reconocemos que las personas son el principal activo de la Organización. Por ello, invertir en su desarrollo, bienestar y reconocimiento constituye una prioridad clave para atraer, fidelizar y potenciar el talento generando valor compartido.

Mediante la implementación de prácticas alineadas con esta política, el fomento de un liderazgo comprometido y entornos accesibles y respetuosos, aspiramos a consolidar un lugar de trabajo transformador que aproveche plenamente el potencial de cada persona y de respuesta a los entornos donde operamos.

## Alcance

Esta Política está disponible públicamente y es de aplicación a todas las empresas en las que ACCIONA tenga una participación mayoritaria y ejerza el control o tenga la responsabilidad de su gestión, independientemente de su ubicación geográfica, así como a los administradores y profesionales de la Organización, independientemente de su posición.

Las políticas corporativas de ACCIONA tienen vocación de aplicación transversal en todas las entidades del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas entidades, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.

En las entidades en las que participe ACCIONA, y que no tenga la responsabilidad de su gestión, serán los representantes de la Organización en los órganos de gobierno y de gestión los que promoverán la adopción de esta Política.

ACCIONA fomenta que los principios recogidos en esta Política sirvan de referencia para sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes, comunidades afectadas y demás grupos de interés.

La política forma parte del "Libro de Políticas" de ACCIONA, el cual está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la Organización. Está accesible en los principales idiomas<sup>12</sup> de los países en los que opera ACCIONA para facilitar su consulta a los principales grupos de interés.

<sup>12</sup> Español, inglés, portugués, polaco, francés e italiano.

# POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACCESIBILIDAD

## Principios

Esta Política se fundamenta en los siguientes principios:

- **No discriminación** – ACCIONA promueve y reconoce la contribución del conocimiento, experiencia, habilidades y desempeño de las personas que forman parte de la Organización, independientemente de sus circunstancias personales o sociales, de forma que sean respetadas y valoradas, posibilitando que puedan alcanzar todo su potencial. Por ello, se compromete a mantener un entorno basado en el respeto y el trato digno con una actitud de tolerancia cero ante el acoso en todas sus formas u otras prácticas discriminatorias. Es inaceptable cualquier tipo de discriminación por motivos de edad, raza, etnia, color, ascendencia nacional, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, responsabilidades familiares, discapacidad, condiciones médicas sensibles, origen social, religión, opinión política, formación, bagaje, características genéticas, condición socioeconómica, opciones de empleo, o cualquier otra condición.
- **Igualdad de oportunidades** – ACCIONA promueve la igualdad de trato y oportunidades como un principio esencial para asegurar que todas las personas, con independencia de sus características personales o sociales, tengan acceso a las mismas posibilidades de participación, desarrollo y reconocimiento en el entorno laboral. En esta línea, se compromete a que los procesos relacionados con la selección, desempeño, retribución y beneficios, formación, promoción, movilidad interna y demás prácticas de desarrollo profesional, se basen en criterios objetivos relacionados con el mérito, el reconocimiento de las aptitudes propias y la adecuación a la consecución de objetivos, lejos de prácticas discriminatorias, garantizando la igualdad de oportunidades y condiciones. Asimismo, ACCIONA promueve la igual remuneración entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor, de conformidad con la normativa aplicable y con sus compromisos en materia de igualdad.
- **Accesibilidad universal** – ACCIONA entiende la accesibilidad como un derecho y un valor fundamental para garantizar que cada persona pueda desarrollar su potencial profesional con igualdad de oportunidades, autonomía y bienestar. La Organización aborda de forma integral todas las dimensiones de la accesibilidad: física, sensorial y cognitiva, para asegurar que sus entornos de trabajo, infraestructuras, servicios y herramientas digitales sean utilizables y comprensibles por todas las personas, aplicando desde el inicio los principios de diseño universal y los estándares internacionales y normativas locales en materia de accesibilidad. Asimismo, promueve la autonomía personal fortaleciendo la misión de construir entornos más justos, accesibles, seguros y plenamente funcionales para todas las personas.
- **Cultura de pertenencia** – ACCIONA promueve una cultura organizativa basada en el respeto y la colaboración en la que cada persona pueda desarrollar plenamente su potencial, sentirse parte activa del proyecto común y contribuir con su perspectiva, experiencia y desempeño.
- **Liderazgo y compromiso** – ACCIONA fomenta estilos de liderazgo comprometidos con estos principios como motor de innovación, cohesión y creación de valor. Y por ello, a través del liderazgo, promueve entornos en los que cada persona se sienta escuchada, tenida en cuenta y pueda aportar de manera significativa al logro de los objetivos comunes.

## Implementación en la organización

ACCIONA integra los principios recogidos en esta política en su cultura organizativa promoviendo la sensibilización y la formación continua de sus profesionales e impulsando entornos basados en el respeto, accesibles y colaborativos donde el talento pueda desarrollarse sin barreras.

# POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACCESIBILIDAD

La comunicación desempeña un papel clave en este compromiso y, por ello, ACCIONA vela por que sus mensajes, tanto internos como externos, utilicen un lenguaje respetuoso y no discriminatorio, reflejando la pluralidad de su plantilla y de las comunidades en las que opera.

Asimismo, la Organización proporciona canales específicos de comunicación y reclamación a sus grupos de interés, comprometiéndose a ofrecer información precisa sobre los principios de esta política, además de revisar y mejorar sus procesos internos.

Para la efectiva implementación de esta política, ACCIONA dispone de las herramientas, recursos y estructura organizativa necesarios para establecer mecanismos de responsabilidad, implantar, revisar y supervisar su cumplimiento.

## **Respuesta ante incumplimientos**

Cualquier incumplimiento de la presente política podrá ser comunicado a través del Canal Ético de ACCIONA. Las comunicaciones recibidas sobre posibles infracciones serán debidamente analizadas y, en caso de confirmarse, se adoptarán las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades legales que pudieran derivarse conforme al ordenamiento jurídico del país en el que se haya cometido la infracción.

4

POLÍTICAS DE  
SOSTENIBILIDAD

ÁMBITO  
MEDIOAMBIENTAL

# POLÍTICA DE MEDIOAMBIENTE

## Propósito

La **Política de medioambiente** de ACCIONA establece el marco para gestionar la estrategia de protección, preservación y mejora del medioambiente. Esta Política define los principios de conducta empresarial responsable que orientan la identificación, evaluación y gestión de las dependencias, impactos, riesgos y oportunidades relacionados con los ecosistemas y sus componentes.

ACCIONA considera esencial cumplir con la legislación ambiental vigente en todos los países donde opera, minimizando su huella ambiental, a través de la integración de criterios ambientales desde las primeras fases de planificación y diseño de sus proyectos, la Organización promueve un crecimiento económico respetuoso con los límites del planeta.

En este contexto, la Política de Medioambiente de ACCIONA se alinea con los principales acuerdos y convenios internacionales sobre el medioambiente, contribuyendo a los compromisos del Acuerdo de París, el Convenio sobre Diversidad Biológica, del Marco Global sobre Diversidad Biológica Kunming-Montreal, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

## Alcance

Esta política está disponible públicamente y es de aplicación a todas las empresas en las que ACCIONA tenga una participación mayoritaria, ejerza el control o tenga la responsabilidad de su gestión, independientemente de su ubicación geográfica, así como a los administradores y profesionales de la Organización independientemente de su posición.

En las sociedades en las que participe ACCIONA, y que no tenga la responsabilidad de su gestión, serán los representantes de la Organización en los órganos de gobierno y de gestión los que promoverán la adopción de esta política.

ACCIONA promueve, en la medida en que tenga influencia, la adopción de los principios recogidos en esta política por sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes, comunidades afectadas y demás grupos de interés.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

## Principios

La Política de medioambiente de ACCIONA se fundamenta en los siguientes principios:

- **Cumplimiento normativo** – ACCIONA cumple rigurosamente con la normativa ambiental vigente, además de impulsar y apoyar el desarrollo de nuevos marcos regulatorios y estándares internacionales que refuercen los modelos de desarrollo más sostenibles.<sup>13</sup>
- **Prevención de los daños** – ACCIONA se compromete a evitar y revertir los efectos adversos ocasionados por la contaminación o la sobreexplotación de los recursos naturales, entre otros, por el desarrollo de sus operaciones, aun en localizaciones donde no exista marco normativo al respecto. La prevención de los daños se centra en:
  - **Protección del suelo** – ACCIONA se compromete a una gestión y uso responsable del suelo. Promueve el manejo adecuado de los recursos derivados y de los residuos que puedan impactarlo, con el objetivo de prevenir su contaminación y preservar sus funciones ecológicas esenciales.
  - **Protección del agua** – ACCIONA desarrolla soluciones que mejoran la calidad, cantidad y disponibilidad del agua, implementando las medidas necesarias para prevenir cualquier forma de contaminación y asegurar la sostenibilidad de este recurso.
  - **Protección del aire** – ACCIONA promueve la mejora de la calidad del aire y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, perturbaciones sonoras y lumínicas, u otro tipo de contaminantes emitidos al aire, fomentando el uso de energías limpias y aplicando medidas que mitiguen su impacto en el entorno.

<sup>13</sup> La Política de medioambiente cubre todas las emisiones y transferencias de contaminantes cubiertas por el Reglamento (CE) nº 166/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo.

## POLÍTICA DE MEDIOAMBIENTE

- **Impacto positivo** – ACCIONA impulsa un enfoque más allá de la mitigación de impactos negativos consciente del deterioro progresivo del planeta. Este enfoque integra todo el ciclo de vida del proyecto, desde el diseño hasta la finalización, con el objetivo de generar un impacto positivo que denominamos regenerativo.

### Debida Diligencia

ACCIONA implementa el proceso de debida diligencia en sus operaciones estructurado en seis etapas definidas en la Guía para una Conducta Empresarial Responsable<sup>14</sup>. Este proceso da cumplimiento a los marcos ambientales internacionales, como el Convenio sobre Diversidad Biológica, el Acuerdo de París, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Los mecanismos aplicados en cada una de las etapas son los siguientes:

- **Identificación y evaluación de riesgos e impactos** – ACCIONA identifica y evalúa de manera periódica los efectos adversos reales y potenciales en materia ambiental asociados a sus actividades empresariales y relaciones comerciales. Este proceso abarca los horizontes temporales: corto, medio y largo plazo.
- **Mecanismos de detección** – ACCIONA dispone de canales de comunicación y reclamación específicos, accesibles para todos sus grupos de interés, para identificar y responder a cualquier irregularidad o vulneración de la normativa legal aplicable o del Código de Conducta producidas en el marco de las actividades de ACCIONA. El Canal Ético es el instrumento que la Organización pone a disposición de los empleados, proveedores, clientes y colaboradores para reportar cualquier irregularidad. Estos canales son de libre disposición, confidenciales, ofrecen protección frente a represalias, son culturalmente apropiados y accesibles tanto física como lingüísticamente.
- **Mitigación de efectos adversos** – ACCIONA integra los resultados de las evaluaciones de efectos adversos ambientales en los sistemas de gestión y control interno, con el objetivo de prevenir y mitigar los riesgos e impactos reales y potenciales identificados. Estos sistemas se articulan mediante medidas de prevención, mitigación y corrección y actividades de control, alineadas con las normativas nacionales y los marcos internacionales reconocidos.
- **Seguimiento y mejora continua** – ACCIONA revisa periódicamente sus procesos internos y las medidas implementadas para prevenir y mitigar los efectos adversos sobre el medioambiente, asegurando un enfoque de mejora continua en sus prácticas.
- **Rendición de cuentas** – ACCIONA comunica públicamente los riesgos e impactos evaluados y materializados, tanto negativos como positivos, y las medidas adoptadas para abordar las consecuencias negativas de sus actividades en materia de medioambiente. Asimismo, informa periódicamente al Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad.
- **Remediación** – ACCIONA se compromete a establecer mecanismos legítimos y eficaces para la remediación de los impactos adversos sobre el medioambiente. La Organización promueve el compromiso de proporcionar medios eficaces de reparación en toda su cadena de valor.
- **Colaboración con las autoridades** – ACCIONA colabora de manera activa y plena con las autoridades competentes, asegurando su participación en los procesos necesarios para la reparación de cualquier efecto adverso que se haya producido.

<sup>14</sup> Etapas: (1) integrar la diligencia debida en las Políticas y los sistemas de gestión; (2) detectar y evaluar los efectos adversos en los derechos humanos y el medio ambiente; (3) prevenir, interrumpir o minimizar los efectos adversos reales y potenciales en los derechos humanos y el medio ambiente; (4) supervisar y evaluar la eficacia de las medidas; (5) comunicar, y (6) reparar.

# POLÍTICA DE MEDIO AMBIENTE

## Revisión y aprobación de la política

Esta Política se revisará, al menos, cada cinco años para asegurar su alineación con los objetivos estratégicos de la Organización y, en todo caso, por cambios legislativos y regulatorios.

La **Política de Medioambiente** forma parte del "Libro de Políticas" de ACCIONA<sup>15</sup>, el cual está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la Organización. Está accesible en los principales idiomas de los países en los que opera ACCIONA, para facilitar su consulta a los principales grupos de interés.

Consejo de Administración  
14 Noviembre 2024

---

<sup>15</sup> Español, inglés, portugués, polaco y francés.

# POLÍTICA DE BIODIVERSIDAD

## Propósito

La **Política de biodiversidad** de ACCIONA establece el marco para la conservación y protección de los ecosistemas y los individuos presentes en los hábitats, tanto marinos como terrestres, dentro de la cadena de valor de la Organización. Esta Política define los principios de conducta empresarial responsable que orientan la identificación, evaluación y gestión de las dependencias, impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

ACCIONA contribuye activamente a la preservación de los ecosistemas marinos y terrestres. La Organización impulsa la gestión sostenible y el uso responsable del capital natural en línea con los objetivos de Pérdida Neta de Biodiversidad para 2030 y conseguir una Ganancia Neta Positiva de Biodiversidad a 2050.

La Política de Biodiversidad de ACCIONA se alinea con los principales acuerdos y convenios internacionales sobre la protección y la conservación de la biodiversidad y los ecosistemas, contribuyendo a los objetivos y metas del Marco Global sobre Diversidad Biológica Kunming-Montreal, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

## Alcance

Esta política está disponible públicamente y es de aplicación a todas las empresas en las que ACCIONA tenga una participación mayoritaria, ejerza el control o tenga la responsabilidad de su gestión, independientemente de su ubicación geográfica, así como a los administradores y profesionales de la Organización independientemente de su posición.

En las sociedades en las que participe ACCIONA, y que no tenga la responsabilidad de su gestión, serán los representantes de la Organización en los órganos de gobierno y de gestión los que promoverán la adopción de esta política.

ACCIONA promueve, en la medida en que tenga influencia, la adopción de los principios recogidos en esta política por sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes, comunidades afectadas y demás grupos de interés.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

## Principios

La Política de Biodiversidad de ACCIONA se fundamenta en los siguientes principios:

- **Cumplimiento normativo** – ACCIONA cumple rigurosamente con la normativa ambiental vigente, además de impulsar y apoyar el desarrollo de nuevos marcos regulatorios y estándares internacionales que refuercen modelos de desarrollo más sostenibles.
- **Aplicación de la jerarquía de mitigación** – ACCIONA se compromete a llevar a cabo las acciones necesarias en sus operaciones y proyectos para garantizar el cumplimiento de la legislación y revertir la Pérdida de Biodiversidad. ACCIONA aplica los mecanismos de mitigación de los efectos adversos sobre la biodiversidad de acuerdo con las siguientes etapas:
  - **Prevenir** – Evitar los efectos adversos ocasionados por la contaminación, la sobreexplotación de los recursos naturales o la deficiencia en la protección del entorno en el desarrollo de sus operaciones, aun en localizaciones donde no exista marco normativo.
  - **Minimizar** – Reducir al máximo los impactos no evitados que afectan negativamente a las especies y los ecosistemas a través de la implementación de las medidas correctoras necesarias, la adquisición de recursos de proximidad, recursos con certificado sostenible entre otros.

## POLÍTICA DE BIODIVERSIDAD

- **Restaurar** – Recuperar en la medida de lo posible, las áreas afectadas por el desarrollo de los proyectos o servicios y rehabilitar aquellas que se encuentren degradadas, aportando adicionalidad y preservando los servicios ecosistémicos del proyecto.
- **Compensar** – Implementar acciones compensatorias cuando los impactos residuales no puedan ser completamente mitigados, contribuyendo al compromiso de frenar la Pérdida Neta de Biodiversidad a 2030.
- **Conservación y protección de los ecosistemas terrestres y marinos** – ACCIONA identifica ecosistemas críticos, de alto valor de conservación y áreas clave para la biodiversidad, lo que le permite tomar acciones orientadas a mejorar el estado de sus entornos de operación, áreas adyacentes y otras zonas, asegurando el respeto e integración de los territorios indígenas y las comunidades locales.
- **Prevención de la deforestación** – ACCIONA mantiene un firme compromiso con la Cero Deforestación Neta para 2030, garantizando que sus actividades no contribuyan a la pérdida de bosques naturales, promoviendo la restauración forestal y la compensación completa de todos los individuos talados. Este compromiso se extiende a su cadena de valor a través de las compras sostenibles.
- **Impacto positivo** – ACCIONA impulsa un enfoque más allá de la mitigación de impactos negativos consciente del deterioro progresivo del planeta. Este enfoque integra todo el ciclo de vida del proyecto, desde el diseño hasta la finalización, con el objetivo de generar un impacto positivo que denominamos regenerativo.
- **Ganancia Neta de Biodiversidad** – ACCIONA promueve la recuperación de la biodiversidad perdida, tanto terrestre como marina, a través de la aplicación de soluciones basadas en la naturaleza y el desarrollo de infraestructuras regenerativas.

### Revisión y aprobación de la política

Esta Política se revisará, al menos, cada cinco años para asegurar su alineación con los objetivos estratégicos de la Organización y, en todo caso, por cambios legislativos y regulatorios.

La Política de biodiversidad forma parte del "Libro de Políticas" de ACCIONA, el cual está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la Organización. Está accesible en los principales idiomas<sup>16</sup> de los países en los que opera ACCIONA, para facilitar su consulta a los principales grupos de interés.

<sup>16</sup> Español, inglés, portugués, polaco y francés.

# POLÍTICA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

## Propósito

La **Política de cambio climático** de ACCIONA establece el marco para gestionar la estrategia de transición hacia prácticas más limpias y eficientes, impulsando la acción climática de la Organización. Esta Política define los principios de conducta empresarial responsable que orientan la identificación, evaluación y gestión de las dependencias, impactos, riesgos y oportunidades relacionados tanto con la mitigación como con la adaptación al cambio climático.

ACCIONA considera prioritario liderar la transición e invertir en modelos de negocio bajos en carbono, alineándose con los esfuerzos globales para limitar el aumento de la temperatura media del planeta a 1,5 °C para 2050. A través de sus proyectos, productos y servicios, la Organización contribuye activamente a la mitigación del cambio climático, promoviendo una reducción efectiva de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) mediante la producción de energía exclusivamente de origen renovable y la construcción de infraestructuras bajas en carbono. Asimismo, fomenta la adaptación al cambio climático, facilitando el acceso al agua y a infraestructuras resilientes.

La Política de cambio climático de ACCIONA se alinea con los principales acuerdos y convenios internacionales sobre mitigación y adaptación, contribuyendo a los compromisos del Acuerdo de París, Marco Global sobre Diversidad Biológica Kunming-Montreal, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

## Alcance

Esta política está disponible públicamente y es de aplicación a todas las empresas en las que ACCIONA tenga una participación mayoritaria, ejerza el control o tenga la responsabilidad de su gestión, independientemente de su ubicación geográfica, así como a los administradores y profesionales de la Organización independientemente de su posición.

En las sociedades en las que participe ACCIONA, y que no tenga la responsabilidad de su gestión, serán los representantes de la Organización en los órganos de gobierno y de gestión los que promoverán la adopción de esta política.

ACCIONA promueve, en la medida en que tenga influencia, la adopción de los principios recogidos en esta política por sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes, comunidades afectadas y demás grupos de interés.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

## Principios

La Política de cambio climático de ACCIONA se fundamenta en los siguientes principios:

- **Cumplimiento normativo** – ACCIONA cumple rigurosamente con la normativa ambiental vigente, además de impulsar y apoyar el desarrollo de nuevos marcos regulatorios y estándares internacionales que refuercen los modelos de desarrollo más sostenibles, aun en localizaciones donde no exista marco normativo.
- **Prevención de los daños** – ACCIONA se compromete a evitar, prevenir y mitigar los efectos adversos ocasionados por sus actividades, a través del impulso de energías renovables y tecnologías limpias.
- **Liderazgo climático** – ACCIONA lidera la lucha contra el cambio climático, desarrollando soluciones para la descarbonización de la economía. La Organización enfoca sus inversiones en actividades reconocidas por la taxonomía europea de actividades sostenibles.
- **Objetivos basados en la ciencia** – ACCIONA establece objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia, que contribuyan al objetivo definido en el Acuerdo de París.
- **Net Zero** – ACCIONA está comprometida con la descarbonización de su modelo de negocio, promoviendo el uso exclusivo de fuentes de energía 100% renovables y optimizando el consumo energético para cumplir con los compromisos Net Zero. De esta misma forma, ACCIONA previene y reduce la contaminación atmosférica asociada al desarrollo de sus operaciones.

## POLÍTICA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

- **Energías renovables** – ACCIONA promueve el desarrollo y el uso de energías renovables para generar electricidad limpia, reduciendo así la dependencia de los combustibles fósiles y fomentando la electrificación de la economía. De este modo, contribuye activamente a la mitigación del cambio climático.
- **Infraestructuras resilientes** – ACCIONA impulsa el desarrollo, operación y mantenimiento de infraestructuras que favorezcan la adaptación de la sociedad al cambio climático y sus efectos.
- **Impacto positivo** – ACCIONA impulsa un enfoque más allá de la mitigación de impactos negativos consciente del deterioro progresivo del planeta. Este enfoque integra todo el ciclo de vida del proyecto, desde el diseño hasta la finalización, con el objetivo de generar un impacto positivo que denominamos regenerativo.
- **Mecanismos de impulso** – ACCIONA implementa una serie de mecanismos internos que facilitan la transición hacia un modelo de consumo descarbonizado. Estos incluyen:
  - **Presupuesto de carbono** – ACCIONA asigna presupuestos de carbono a sus instalaciones con emisiones significativas, estableciendo un precio interno que varía según el grado de consecución de los objetivos.
  - **Fondo de descarbonización** – ACCIONA destina anualmente un fondo interno para financiar medidas específicas de descarbonización en sus proyectos, impulsando así iniciativas concretas para reducir sus emisiones.
  - **Retribución por objetivos climáticos**: ACCIONA tiene integrada una estrategia de descarbonización transversalmente en toda la Organización, reflejada en la retribución variable anual, incentivando así el cumplimiento de los objetivos climáticos.
  - **Neutralización** – ACCIONA, promueve en su ruta hacia el Net Zero, el desarrollo de proyectos que capturan y almacenan de manera permanente el carbono de la atmósfera con el objetivo final de neutralizar las emisiones remanentes en la consecución de su objetivo de reducción de emisiones GEI.
  - **Mitigación más allá de la cadena de valor** – ACCIONA invierte en mecanismos que contribuyen a la financiación y desarrollo de proyectos que logran reducir las emisiones de gases de efecto invernadero más allá de su cadena de valor.

### Revisión y aprobación de la política

Esta Política se revisará, al menos, cada cinco años para asegurar su alineación con los objetivos estratégicos de la Organización y, en todo caso, por cambios legislativos y regulatorios.

La **Política de cambio climático** forma parte del "Libro de Políticas" de ACCIONA, el cual está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la Organización. Está accesible en los principales idiomas<sup>17</sup> de los países en los que opera ACCIONA para facilitar su consulta a los principales grupos de interés.

<sup>17</sup> Español, inglés, portugués, polaco y francés.

# POLÍTICA DE AGUA

## Propósito

La **Política de agua** de ACCIONA establece el marco de gestión de los recursos hídricos y marinos. Esta Política define los principios de conducta empresarial responsable que orienta la debida diligencia relacionados con el consumo, las extracciones y los vertidos al agua.

ACCIONA reconoce el agua como recurso natural limitado, irremplazable y esencial, el cual requiere de herramientas que garanticen su cantidad, disponibilidad y calidad a largo plazo. La Organización contribuye al acceso universal y equitativo al agua potable y a los servicios de saneamiento, reconociendo el agua como un derecho humano fundamental, especialmente en las comunidades locales más vulnerables y de elevada tensión hídrica.

La Política de agua de la Organización se desarrolla en base a los principales acuerdos y convenios internacionales que fomentan la protección y conservación del agua, contribuyendo a los compromisos del Marco Global sobre Diversidad Biológica Kunming-Montreal, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

## Alcance

Esta política está disponible públicamente y es de aplicación a todas las empresas en las que ACCIONA tenga una participación mayoritaria, ejerza el control o tenga la responsabilidad de su gestión, independientemente de su ubicación geográfica, así como a los administradores y profesionales de la Organización independientemente de su posición.

En las sociedades en las que participe ACCIONA, y que no tenga la responsabilidad de su gestión, serán los representantes de la Organización en los órganos de gobierno y de gestión los que promoverán la adopción de esta política.

ACCIONA promueve, en la medida en que tenga influencia, la adopción de los principios recogidos en esta política por sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes, comunidades afectadas y demás grupos de interés.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

## Principios

La Política de Agua se fundamenta en los siguientes principios:

- **Cumplimiento normativo** – ACCIONA cumple rigurosamente con la normativa ambiental vigente, además de impulsar y apoyar el desarrollo de nuevos marcos regulatorios y estándares internacionales que refuercen los modelos de desarrollo más sostenibles.
- **Prevención de los daños** – ACCIONA se compromete a prevenir y evitar los efectos adversos sobre el medio hídrico ocasionados por la contaminación, el uso de químicos, sustancias preocupantes o muy preocupantes o por la sobreexplotación del recurso por el desarrollo de sus operaciones, aun en localizaciones donde no exista marco normativo.
- **Preservación y conservación** – ACCIONA, a partir de sus soluciones de depuración y potabilización, contribuye de manera activa a la conservación y rehabilitación de los recursos hídricos, impulsando el acceso a agua limpia y saneamiento en las comunidades locales donde opera.
- **Impacto Positivo** – ACCIONA impulsa un enfoque más allá de la mitigación de impactos negativos consciente de la necesidad de aumentar la cantidad y calidad de recursos hídricos, especialmente en zonas de elevada tensión hídrica. Este enfoque es aplicado a lo largo de todo el ciclo de vida de los proyectos, con el objetivo de generar un impacto positivo que denominamos regenerativo.

# POLÍTICA DE AGUA

## Revisión y aprobación de la política

Esta Política se revisará, al menos, cada cinco años para asegurar su alineación con los objetivos estratégicos de la Organización y, en todo caso, por cambios legislativos y regulatorios.

La **Política de Agua** forma parte del "Libro de Políticas" de ACCIONA, el cual está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la Organización. Está accesible en los principales idiomas<sup>18</sup> de los países en los que opera ACCIONA, para facilitar su consulta a los principales grupos de interés.

---

<sup>18</sup> Español, inglés, portugués, polaco y francés.

# POLÍTICA DE ECONOMÍA CIRCULAR

## Propósito

La **Política de economía circular** de ACCIONA establece el marco para implementar un modelo circular de gestión de recursos y residuos de manera integral. Esta Política define los principios de conducta empresarial responsable que orientan la identificación, evaluación y gestión de las dependencias, impactos, riesgos y oportunidades relacionados con el uso de recursos y la economía circular.

ACCIONA impulsa la transición hacia modelos económicos circulares que desacoplen el crecimiento económico del uso de recursos vírgenes y la generación de residuos. La Organización contribuye al diseño e implantación de procesos y tecnologías que continúen y maximicen el valor de los recursos, eliminen los residuos y la contaminación, y promuevan la regeneración de los sistemas naturales.

En este contexto, la Política de economía circular de ACCIONA se alinea con los principales acuerdos y convenios internacionales que promueven los principios de la economía circular, contribuyendo a los compromisos del Marco Global sobre Diversidad Biológica Kunming-Montreal, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

## Alcance

Esta política está disponible públicamente y es de aplicación a todas las empresas en las que ACCIONA tenga una participación mayoritaria, ejerza el control o tenga la responsabilidad de su gestión, independientemente de su ubicación geográfica, así como a los administradores y profesionales de la Organización independientemente de su posición.

En las sociedades en las que participe ACCIONA, y que no tenga la responsabilidad de su gestión, serán los representantes de la Organización en los órganos de gobierno y de gestión los que promoverán la adopción de esta política.

ACCIONA promueve, en la medida en que tenga influencia, la adopción de los principios recogidos en esta política por sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes, comunidades afectadas y demás grupos de interés.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

## Principios

La Política de economía circular se fundamenta en los siguientes principios:

- **Cumplimiento normativo** – ACCIONA cumple rigurosamente con la normativa ambiental vigente, además de impulsar y apoyar el desarrollo de nuevos marcos regulatorios y estándares internacionales que refuercen los modelos de desarrollo más sostenibles.
- **Prevención de los daños** – ACCIONA se compromete a evitar y revertir los efectos adversos ocasionados por la sobreexplotación de los recursos naturales, la gestión deficiente de los residuos por el desarrollo de sus operaciones, y la contaminación asociada a los anteriores, aun en localizaciones donde no exista marco normativo.
- **Abastecimiento sostenible y uso de recursos renovables** – ACCIONA promueve el abastecimiento sostenible y el uso de materiales renovables en todas sus actividades, optimizando el consumo y fomentando prácticas responsables a lo largo de su cadena de valor.

## POLÍTICA DE ECONOMÍA CIRCULAR

- **Impacto positivo** – ACCIONA adopta un enfoque más allá de la mitigación de impactos negativos conscientes de la necesidad de disminuir la dependencia de materias primas vírgenes y aumentar la circularidad de los recursos. Este enfoque integra el uso de herramientas avanzadas como el Análisis del Ciclo de Vida (ACV), el ecodiseño y la digitalización, permitiendo la optimización de los recursos a lo largo de todo el ciclo de vida de los proyectos, con el objetivo de generar un impacto positivo que denominamos regenerativo.
- **Mantener y reutilizar** – ACCIONA impulsa el uso responsable de los recursos con el objetivo de alargar la vida útil a través de procesos de mantenimiento predictivo y la reutilización en actividades de similares características. Cuando resulte viable, se contempla la reparación y la restauración de los productos dañados como paso previo a la sustitución de cualquier instalación o equipo.
- **Compartir y cocrear** – ACCIONA promueve el aumento del tiempo de uso de los productos mediante plataformas de uso compartido y modelos de organización industrial en los que el producto o subproducto de una organización se convierte en el recurso de otra, siguiendo los conceptos de "Simbiosis industrial" e "Infrastructure as a Service".
- **Redistribuir** – ACCIONA implementa acciones de redistribución de materiales y productos tanto en el alcance de sus actividades como en las de terceros, maximizando el uso de recursos secundarios y promoviendo el abastecimiento sostenible en su cadena de valor.
- **Regenerar** – ACCIONA implementa acciones de renaturalización en los entornos y ecosistemas locales donde desarrolla su actividad, fomentando la regeneración del capital natural.

### Revisión y aprobación de la política

Esta Política se revisará, al menos, cada cinco años para asegurar su alineación con los objetivos estratégicos de la Organización y, en todo caso, por cambios legislativos y regulatorios.

La **Política de economía circular** forma parte del "Libro de Políticas" de ACCIONA, el cual está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la Organización. Está accesible en los principales idiomas<sup>19</sup> de los países en los que opera ACCIONA, para facilitar su consulta a los principales grupos de interés.

---

<sup>19</sup> Español, inglés, portugués, polaco y francés.

# 5

## OTRAS POLÍTICAS

# POLÍTICA GENERAL DE COMUNICACIÓN ACCIONA

## 1. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA GENERAL DE COMUNICACIÓN.

## 2. CANALES GENERALES DE INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN.

2.1. COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES Y OTROS ORGANISMOS.

2.2. MEDIOS DE COMUNICACIÓN

2.3. PÁGINA WEB CORPORATIVA DE ACCIONA.

2.4. REDES SOCIALES.

2.5. LISTA DE DISTRIBUCIÓN.

## 3. DEPARTAMENTO DE RELACIÓN CON INVERSORES / OFICINA DEL ACCIONISTA

## 4. JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

### 1. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA GENERAL DE COMUNICACIÓN

Es competencia del Consejo de Administración la gestión y supervisión al más alto nivel de la política general de comunicación de ACCIONA, que recoge los procedimientos de información y comunicación de información financiera, no financiera y corporativa, a través de los canales que se detallan más adelante, de manera que se contribuya a maximizar la difusión y la calidad de la información a disposición del mercado, los accionistas e inversores institucionales, así como los asesores de voto, los mercados, los medios de comunicación y la opinión pública en general, incluyendo el contenido de la información a facilitar en la página web.

ACCIONA, con objeto de profundizar en la comunicación con sus accionistas e inversores, nacionales y extranjeros, y de fomentar la transparencia en la información que hace pública sobre el grupo, ha establecido la presente política, que se rige por los siguientes principios generales:

- Transparencia, veracidad, inmediatez y homogeneidad en la difusión de la información, de modo que los accionistas y los distintos grupos de interés reciban toda la información, financiera y no financiera legalmente exigible, así como aquella otra que pueda ser considerada de utilidad, de una manera clara y accesible.
- Facilitar el conocimiento de aquellas cuestiones que puedan resultar necesarias para permitir el adecuado ejercicio de sus derechos como accionistas, poniendo a su disposición cauces y líneas de comunicación claras y directas, que permitan la resolución de cualquier duda sobre la información proporcionada.
- Publicar la información de manera periódica, oportuna y permanente, permitiendo a los accionistas e inversores conocer los aspectos más relevantes del grupo en cualquier momento a través de los canales más efectivos para recibir dicha información.
- Igualdad de trato de todos los accionistas e inversores que se hallen en la misma posición, en lo que se refiere a la información, la participación y el ejercicio de sus derechos como accionistas e inversores.
- Teniendo siempre presentes los referidos principios de igualdad de trato y no discriminación entre todos los accionistas, ACCIONA podrá adaptar los canales de información comunicación y contactos en función de los diversos destinatarios y de las necesidades que, a estos efectos, se detecten en cada momento.
- Utilizar una variedad de instrumentos y canales de comunicación, que contribuya a maximizar la difusión y la calidad de la información a disposición del mercado, de los inversores y demás grupos de interés, aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías, que permitan a los accionistas y demás grupos de interés acceder a ACCIONA de la manera que les resulte más fácil y conveniente manteniendo a la Sociedad a la vanguardia de la utilización de los nuevos canales de comunicación.
- Cumplimiento de lo previsto en la ley, en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y en el Sistema de gobierno corporativo y de los principios de cooperación y transparencia con las autoridades, organismos reguladores y administraciones competentes.

# POLÍTICA GENERAL DE COMUNICACIÓN ACCIONA

Los principios expuestos son de aplicación a la información y a las comunicaciones de la Sociedad con los accionistas, los Inversores Institucionales, en el marco de su implicación en la Sociedad y las demás grupos de interés, tales como entidades financieras intermediarias, gestoras y depositarias de las acciones de la Sociedad, analistas financieros, organismos de regulación y supervisión, agencias de calificación crediticia (rating), agencias de información, asesores de voto (proxy advisors), etc.

## 2. CANALES GENERALES DE INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Con objeto de garantizar el cumplimiento de los principios anteriormente mencionados y la correcta difusión de la información relativa al grupo para los accionistas y el mercado en general, ACCIONA ha puesto a su disposición los siguientes canales de información, comunicación, contacto y participación:

### 2.1. Comisión Nacional del Mercado de Valores y otros organismos.

El primer canal general de información de la Sociedad a los accionistas, a los Inversores Institucionales y a los mercados en general es la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV"), así como, en su caso, los canales establecidos por otras autoridades y organismos de supervisión extranjeros, con la difusión y carácter público que, de manera inmediata, adquieren las informaciones remitidas a estas instituciones a través de la Comunicación de Información Privilegiada o Información Relevante en sus páginas web, las cuales se incorporan de forma simultánea a la página web corporativa de la Sociedad.

### 2.2. Medios de Comunicación

A los efectos de facilitar una comunicación abierta y transparente con los medios de comunicación ACCIONA cuenta con Dirección de Comunicación a través de la cual se canalizan las solicitudes o preguntas de periodistas sobre la evolución y los negocios de la compañía así como sus correspondientes respuestas.

ACCIONA pone a disposición de la prensa diversas líneas telefónicas (91 663 06 57/ 31 14/ 07 53) así como un buzón electrónico (gabinetedeprensa@acciona.es). Los distintos comunicados de prensa y los distintos materiales publicados por la compañía para facilitar los trabajos de los medios de comunicación se pueden encontrar en su página web corporativa <https://www.acciona.com/es/actualidad/>

### 2.3. Página web corporativa de ACCIONA

Otro canal principal de comunicación de la Sociedad con los accionistas, los Inversores Institucionales y los mercados en general es su página web corporativa ([www.acciona.com](http://www.acciona.com)), permanentemente actualizada, a través de la cual la Sociedad canaliza aquella información que puede ser de interés para los accionistas e Inversores Institucionales, favoreciendo la inmediatez de su publicación y la posibilidad de acceso posterior, con objeto de que la transparencia sea el valor prioritario que configura las relaciones de la Sociedad con los mercados y con el público en general.

La Sociedad publica en su página web corporativa no sólo aquella información que remite a la CNMV o a otros organismos oficiales y cuya difusión resulta legalmente obligatoria, sino además toda aquella información adicional que considera conveniente con el objeto de lograr la mayor transparencia y difusión posible frente a sus accionistas, a los inversores institucionales y al mercado en general.

Para facilitar las consultas de los accionistas y de los inversores, la información que la Sociedad transmite a través de su página web corporativa se incorpora simultáneamente, siempre que ello resulte posible, en castellano e inglés.

La página web corporativa de ACCIONA permite, en términos generales, de manera sencilla:

- Acceder a la documentación legal, societaria y económico-financiera, e información no financiera relativa a la Sociedad, a través de la sección "accionistas e inversores".
- En el marco de la Junta General, solicitar informaciones, aclaraciones o preguntas en relación a los asuntos del orden del día de la Junta General de Accionistas, visualizar en directo el desarrollo de la Junta General de Accionistas e incluso, cuando así lo prevea el Consejo de Administración, la asistencia telemática a la Junta General de Accionistas.

# POLÍTICA GENERAL DE COMUNICACIÓN ACCIONA

- Conocer los principios, actividades e informes así como otras publicaciones y datos relativos a la información no financiera en general.
- Facilitar la actividad de los medios de comunicación gracias a la sección "Actualidad" (<https://www.acciona.com/es/actualidad/>), específicamente destinada a este colectivo, que incluye, entre otra, información corporativa, notas de prensa, material audiovisual, etc., todo ello con el objetivo final de que la información que los medios de comunicación trasladen al mercado sea veraz y lo más completa posible.
- Consultar la composición e información sobre los órganos de gobierno de la Sociedad, como el Consejo de Administración y las Comisiones del Consejo, así como la composición del equipo directivo de ACCIONA. Acceder a las presentaciones de resultados y otras presentaciones para analistas e inversores.

## Webcasts y conference-calls

Las presentaciones periódicas de resultados y otras comunicaciones relevantes se retransmiten en streaming y a través de multiconferencia, lo que permite acceder a ellas a los accionistas, inversores, analistas y toda aquella persona que así lo desee. Tanto los webcast como las multiconferencias se encuentran también disponibles en diferido y son accesible a través de la página web corporativa.

Asimismo, al comienzo de cada ejercicio, se hace público el calendario de la aprobación de cuentas anuales e informes financieros intermedios, indicando las fechas en las que tendrá lugar la presentación de los mismos al mercado, todo ello accesible a través de la página web. Este calendario recoge asimismo las fechas de los eventos y conferencias en materia de información no financiera.

Las personas que se conectan a través de multiconferencia tienen además la posibilidad de hacer llegar sus preguntas a los ponentes o representantes del grupo.

El vínculo de acceso a las webcast de presentación de resultados se comunica asimismo y, con antelación al evento, en la página web de la CNMV indicando la fecha, hora y modo de acceso a la presentación.

### 2.4. Redes Sociales

Consciente de la repercusión de las nuevas tecnologías de la información y canales de comunicación a través de Internet, la Sociedad fomenta una presencia activa en las redes sociales (tales como Twitter, Instagram, Facebook, LinkedIn, Slideshare, YouTube) en las que, sin perjuicio ni menoscabo del cumplimiento de sus obligaciones legales, procura difundir información de interés sobre la marcha y las actividades del Grupo y establecer un diálogo fluido y provechoso con los accionistas y otros grupos de interés que utilizan estos medios de manera recurrente para informarse sobre asuntos de interés.

En la difusión de la información privilegiada en las redes sociales, la Sociedad se asegurará que cualquier difusión se rija por los siguientes parámetros básicos:

- Integridad: la Sociedad asegurará que el límite de caracteres impuesto en algunas redes sociales, no afecte a la integridad de la comunicación, realizando comunicaciones escuetas y de inmediata comprensión.
- Claridad: el mensaje publicado en redes sociales debe ser objetivo y preciso evitando el uso de términos superlativos que puedan conllevar a subjetividad innecesaria. Asimismo, se debe incluir claramente la indicación de "Información Privilegiada", quedando separada de cualquier comunicación de marketing.
- Acceso global: se deberá garantizar un acceso no discriminatorio a un público amplio en la Unión Europea y difundirse de manera gratuita. En este aspecto, cabe resaltar que la red social utilizada deberá tener una amplia presencia en la Unión Europea.
- Interactividad: la propia naturaleza de las redes sociales, ofrece un grado de interactividad con los usuarios que no ofrecen otros medios. En este aspecto, la Sociedad deberá asegurarse que el uso de cualquier otro medio o canal de difusión simultáneo, adicional o complementario a la comunicación prevista en el punto 2.1, utilizado para comunicar información privilegiada u otra información regulada, no podrá utilizarse para incluir ampliaciones o matizaciones de la información original remitida a CNMV, que alteren su sentido o alcance, como parte de las respuestas del comunicante o emisor en medio o canal de información.

# POLÍTICA GENERAL DE COMUNICACIÓN ACCIONA

Asimismo, la Sociedad procura que el desarrollo de las Juntas Generales de Accionistas sean objeto de divulgación, total o parcial, a través de las redes sociales, a cuyos efectos puede publicar en la red en tiempo real los principales titulares del evento, subir fotos y/o videos del acto en directo a canales de la Sociedad y compartirlas presentaciones en una página web en Internet.

Sin perjuicio de lo anterior, los empleados de ACCIONA deberán ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo contar con las autorizaciones pertinentes para intervenir ante los medios de comunicación y redes sociales, publicar y compartir opiniones, participar en jornadas profesionales o seminarios, y en cualquier otra situación que pueda tener una difusión pública, siempre que participen en condición de empleados de la compañía. Asimismo, los empleados de ACCIONA deberán asegurar una adecuada coordinación con su superior jerárquico y, en su caso, con el área de Comunicación y Relación con Inversores para proporcionar una información completa e íntegra; así como realizar las declaraciones de manera responsable, respetuosa y precisa, siguiendo las directrices establecidas por Comunicación y Relación con Inversores y respetando la confidencialidad de la información de la Compañía y sus clientes.

## 2.5. Listas de Distribución

El departamento de Relación con Inversores distribuye a través de correo electrónico a aquellas personas que lo solicitan los resultados financieros periódicos y aquellas comunicaciones de información privilegiada o información relevante que considere de mayor interés para el mercado inmediatamente después de su publicación en la CNMV.

Para asegurar que la difusión de noticias susceptibles de contener información privilegiada para el mercado se produce en condiciones de transparencia, simetría y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Mercado de Valores, el Reglamento (UE) nº596/2014 del parlamento europeo sobre abuso de mercado, las directrices de la CNMV al respecto y al Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores, la Sociedad ha establecido un protocolo de gestión y comunicación de información privilegiada e información relevante que establece las directrices y criterios aplicables al Grupo para la clasificación, gestión y publicación de Información Privilegiada y Otra Información Relevante.

En este sentido, se establece como norma general en el Grupo que no podrá difundirse la información contenida en una comunicación de información privilegiada o de información relevante, por ningún otro medio sin que previamente haya sido comunicada a la CNMV.

Se podrá comunicar a los accionistas, a los Inversores Institucionales y a los mercados, sin sujeción a lo anterior, la información generada en la Sociedad por cualquier medio que respete esta Política General de Comunicación, siempre que no exista duda alguna de que no es necesario comunicar dicha información a la CNMV como información privilegiada o información relevante de acuerdo con la ley y con el Protocolo de divulgación de la información privilegiada e información relevante; o bien cuando, habiéndose consultado a la Secretaría General de la Sociedad o a la Unidad de Cumplimiento del RIC, esta haya determinado, conforme a las reglas establecidas en el apartado anterior, que no es preceptiva la remisión de una comunicación a la CNMV.

## 3. DEPARTAMENTO DE RELACIÓN CON INVERSORES Y ACCIONISTAS

A los efectos de facilitar la comunicación abierta y transparente de los accionistas, se mantiene de manera permanente una Oficina del Accionista a través de la cual se canalizan las solicitudes de información, aclaraciones o preguntas y sus correspondientes respuestas.

Para ello, con el fin de atender, de manera personalizada, a sus consultas, ACCIONA pone a disposición de los accionistas una línea telefónica (916231059) y un buzón electrónico ([inversores@acciona.es](mailto:inversores@acciona.es)) disponible asimismo a través de la página web de la sociedad, [www.acciona.com](http://www.acciona.com) donde puede encontrarse además las personas de contacto de este departamento.

### Conferencias y reuniones

ACCIONA cuenta con un departamento específico de Relación con Accionistas e Inversores, que se configura como una función global responsable de coordinar, analizar y gestionar la relación y contactos con los accionistas e inversores; y es, en consecuencia, el canal natural de comunicación e interlocución entre ACCIONA, sus accionistas e inversores y el mercado en general con carácter permanente.

## POLÍTICA GENERAL DE COMUNICACIÓN ACCIONA

En esta función el departamento de Relaciones con Accionistas e Inversores del Grupo coordinará la comunicación de las distintas filiales con el mercado para asegurar que ésta resulte adecuada, consistente y coherente en todo momento.

El departamento de Relación con Accionistas e Inversores contará, cuando así se considere necesario, con la colaboración de aquellas personas de la organización que pueda resultar necesaria o conveniente para facilitar la comunicación y atender a los requerimientos de información planteados en cada momento.

El departamento de Relaciones con Accionistas e Inversores, en el desarrollo de su función, obtendrá la información necesaria para su comunicación al mercado de las distintas áreas responsables de su elaboración en el Grupo, lo que permitirá asegurar la consistencia y homogeneidad de la información.

Los principios y cauces recogidos en esta política rigen, en aquello que resulte aplicable, en la relación con las demás partes interesadas, tales como analistas financieros, gestoras y depositarias de las acciones del Banco y asesores de voto (proxy advisors), entre otros.

Esta política no aplicará a la difusión de información privilegiada o información relevante y las relaciones con los medios de comunicación, que serán reguladas por sus propias normas internas.

### 4. JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

El Consejo de Administración promueve la participación informada y responsable de los accionistas en la Junta General de Accionistas y adopta, a través de la página web y otros medios, cuantas medidas y garantías son oportunas para facilitar que la Junta General de Accionistas ejerza efectivamente las funciones que le son propias conforme a la ley y al Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.

Los accionistas de ACCIONA son convocados, al menos anualmente, a participar en la Junta General de Accionistas donde la sociedad pone a su disposición toda clase de medios para facilitar su participación en dicho acto (por ejemplo, mediante correo postal o el voto a distancia a través de la web corporativa, o cuando así lo establezca el Consejo de Administración, mediante la asistencia telemática a la Junta).

Asimismo, ACCIONA, con ocasión de sus Juntas Generales, pone a disposición de sus accionistas la información necesaria para pronunciarse sobre las cuestiones que se someten a su consideración, publicándose esta información con la suficiente antelación y con el detalle que exige no sólo la ley sino también las mejores prácticas de buen gobierno tanto nacionales como internacionales.

Igualmente, con ocasión de la Junta, ACCIONA habilita, en su página web, el Foro Electrónico de Accionistas, al que pueden acceder los accionistas con el fin de facilitar su comunicación con carácter previo a la celebración de Junta.

La Junta General de Accionistas se retransmite en directo, a través de la página web corporativa y cuando así lo establezca el Consejo de Administración, se podrá asistir de forma telemática a la misma, a través del enlace incluido en la página web de la Sociedad, en el apartado de “accionistas e inversores”.

Con estas medidas, se pretende crear un entorno abierto que permita facilitar la participación de los accionistas en la Junta General y ejercitar en la misma los derechos que le corresponden en tal condición.

Además de los canales expuestos anteriormente, se ofrece un servicio de envío de información que, a petición del usuario, permite conocer en tiempo real las novedades publicadas en la página web corporativa en relación con los informes financieros, comunicaciones de información privilegiada o información relevante comunicados y a la CNMV o presentaciones económico-financieras y de información no financiera.

# POLÍTICA DE COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

- 1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**
- 2. NÚMERO DE CONSEJEROS, SELECCIÓN DE CANDIDATOS Y REELECCIÓN DE CONSEJEROS.**
- 3. INCOMPATIBILIDADES.**
- 4. OBJETIVO ESPECIAL DIVERSIDAD DE GÉNERO.**
- 5. SUPERVISIÓN DE CUMPLIMIENTO.**

## **1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La Recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores y, el artículo 11.5 del Reglamento del Consejo de Administración señalan la conveniencia de que el Consejo de Administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del propio Consejo que sea concreta y verificable, que asegure que las propuestas de nombramiento o reelección de Consejeros se fundamentan en un análisis previo de las competencias requeridas y necesidades del Consejo de Administración, y que su composición favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género.

Se considerará que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas.

La presente política responde a dichas previsiones.

A tal efecto, la Política de composición del Consejo de Administración será aplicable a la elección o reelección de candidatos a Consejero y será asimismo aplicable al nombramiento de Secretario y Vicesecretario del Consejo de Administración.

## **2. NÚMERO DE CONSEJEROS, SELECCIÓN DE CANDIDATOS Y REELECCIÓN DE CONSEJEROS.**

El número de consejeros será el que determine la Junta General expresamente o implícitamente al nombrar consejeros, dentro de los límites estatutarios.

El Consejo de Administración considera que el número idóneo de consejeros para su mejor operatividad como órgano colegiado es de diez a quince miembros.

El número exacto de consejeros que el Consejo de Administración propondrá a la Junta General será aquél que, según el accionariado, los negocios de ACCIONA y de su grupo y las demás circunstancias en cada momento, pueda considerarse más adecuado para la representatividad de los accionistas y un más eficaz funcionamiento del órgano.

Corresponde al Consejo de Administración elevar a la Junta General de Accionistas propuestas de nombramiento o reelección de consejeros, salvo en los casos de nombramiento por el Consejo de Administración por cooptación para cubrir vacantes con carácter provisional y de designación por accionistas en ejercicio de su derecho de representación proporcional.

Las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros que se eleven por el Consejo de Administración a la Junta General, así como el nombramiento provisional por cooptación, se aprobarán por el Consejo a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, en el caso de consejeros independientes, y previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, en el caso de los restantes consejeros atendiendo a los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y sus competencias requeridas.

## POLÍTICA DE COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará la idoneidad de cada candidato en atención a las competencias, conocimientos y experiencia requeridas por el Consejo, con atención a su diversidad en la composición, orígenes, nacionalidades, edad, discapacidad y género y definirá, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido, incluyendo, en su caso, su participación en comisiones especializadas y, describiendo las razones que justifican la adecuación del candidato. La Comisión evaluará cada candidatura independientemente de la categoría a la que vaya a ser adscrito el Consejero y de quién le haya propuesto.

La Comisión podrá contar con el apoyo de consultoras de prestigio en la selección de consejeros a nivel internacional que desarrollan una búsqueda independiente de potenciales candidatos que cumplan con el perfil definido en cada caso por Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión asimismo, procurará que la elección de los consejeros independientes recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia, que estén dispuestas a dedicar una parte suficiente de su tiempo al desempeño de las funciones propias del cargo. Se exigirá altos estándares éticos teniendo en consideración la trayectoria profesional del aspirante y se rechazará a quienes, por sus antecedentes carezcan de la idoneidad exigible.

Cualquier consejero podrá solicitar de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que tome en consideración, por si los considerara idóneos, y reúnen las condiciones establecidas en esta política potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

Las propuestas de reelección de consejeros serán también informadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración. En su recomendación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará la calidad del trabajo y la dedicación al cargo durante el mandato y su capacidad para continuar desempeñándolo satisfactoriamente.

El Consejo de Administración entiende que, para poder ejercer adecuadamente su función de supervisión y control, el conjunto de sus miembros debe combinar de manera adecuada capacidades y competencias suficientes entre otros en los siguientes ámbitos:

- a) conocimiento de los sectores en los que actúa la Sociedad;
- b) experiencia y conocimientos en aspectos económicos, financieros y no financieros, en gestión de recursos humanos de alta cualificación y en marcos normativos y regulatorios;
- c) experiencia internacional; y
- d) experiencia y conocimientos en gestión, liderazgo y estrategia empresarial.

En este sentido, el perfil profesional de los consejeros cuyo nombramiento y/o reelección se someta a la Junta General de Accionistas deberá acreditar su competencia profesional, sus méritos para ocupar el cargo de consejero, su experiencia en sectores relevantes para la Sociedad y el grupo y sus conocimientos en diversos campos empresariales, lo que garantiza la aportación de puntos de vista plurales al debate de los asuntos en el Consejo de Administración.

Sin perjuicio de lo anterior, la composición del Consejo de Administración incluirá consejeros dominicales, independientes y ejecutivos para el más adecuado ejercicio de sus funciones y se procurará que: **a)** en la composición del Consejo los consejeros dominicales e independientes representen una amplia mayoría sobre los consejeros ejecutivos ; **b)** el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario, teniendo en cuenta la complejidad del grupo societario y el porcentaje de participación de los consejeros ejecutivos en el capital de la Sociedad, y **c)** el número de consejeros independientes represente al menos la mitad del total de consejeros.

El Consejo y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrán contar con el asesoramiento de consultores externos especializados en la búsqueda y selección de candidatos con el fin de fortalecer la eficiencia, la eficacia y la imparcialidad de los procedimientos para su identificación. En la identificación de las candidaturas, el consultor deberá evaluar los requisitos recogidos en esta Política.

Es competencia de la Junta General, nombrar y destituir a los miembros del Consejo de Administración, así como ratificar o revocar los nombramientos efectuados por cooptación.

Asimismo, lo previsto en este punto se supedita, en todo caso, al derecho de representación proporcional legalmente reconocido a los accionistas, en cuyo caso los consejeros así designados se considerarán consejeros dominicales, y a la plena libertad de la Junta General al decidir los nombramientos de consejeros.

Las propuestas relativas al nombramiento, ratificación, reelección o la separación de cada consejero deberán ser votadas separadamente.

# POLÍTICA DE COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

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. INCOMPATIBILIDADES

No podrán ser Consejeros ni considerados como candidatos a consejero quienes se vean incurso en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición previstos en la Ley o en las normas de gobierno de ACCIONA.

Será incompatible el cargo de consejero con el desempeño de cargos de administración, dirección o prestación de servicios profesionales para Sociedades Competidoras, en los términos previstos en el Reglamento del Consejo de Administración, cuando la importancia de la participación o la trascendencia de la función desempeñada pueda ser perjudicial para los intereses de ACCIONA o perturbador para el ejercicio de las funciones de consejero con la debida independencia de criterio y fidelidad al interés de ACCIONA y de su grupo.

El Consejo de Administración no podrá proponer o designar para cubrir un puesto de consejero independiente a personas que no satisfagan los criterios de independencia establecidos en la legislación vigente.

El consejero que termine su mandato o que por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo no podrá, durante el plazo de dos años, prestar servicios en Sociedades Competidoras. El Consejo de Administración podrá, si lo considera oportuno, dispensar al consejero saliente de esta obligación o acortar el período de duración.

## 4. OBJETIVO ESPECIAL DIVERSIDAD DE GÉNERO

ACCIONA considera la integración de la diversidad y la inclusión como un elemento estratégico de la gestión de personas.

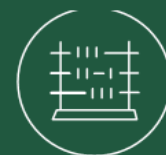
El Código de Conducta de ACCIONA fomenta la igualdad de oportunidades real, más allá de la diversidad de género, y no acepta, en cualquier caso, ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de edad, raza, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.

En el marco de este elemento estratégico de diversidad y en los términos de la Recomendación 15 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, ACCIONA cuenta con el objetivo que, antes de que finalice el año 2022, y en adelante, el número de consejeras represente, al menos, el 40% del total de miembros del Consejo de Administración. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones viene promoviendo la incorporación de consejeras desde hace tiempo y ACCIONA pretende cumplir el objetivo así como seguir promoviendo medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas.

## 5. SUPERVISIÓN DE CUMPLIMIENTO

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de esta política e informará de sus conclusiones al Consejo de Administración. Asimismo, informará de las conclusiones en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

2025



# POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

# POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DE ACCIONA, S.A.

## 1. ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

## 2. RESUMEN DE NOVEDADES

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

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

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

---

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

---

**Eliminar la posibilidad de aprobar incentivos variables adicionales** vinculados a la consecución de proyectos específicos y/o a hitos estratégicos (incentivos extraordinarios, “*one-off award*”); y,

---

Formalizar la obligación de los Consejeros Ejecutivos de mantener, directa o indirectamente, un número de acciones equivalente a dos (2) anualidades de retribución fija bruta, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas, en línea con lo previsto en las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (el “**CBG**”).

---

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

- Se ha incorporado un nuevo apartado 4.2 (“Prácticas retributivas”) para ofrecer a los accionistas información más precisa sobre las principales actuaciones en las que se materializa la Política en relación con la retribución de los Consejeros de ACCIONA;
- Se ha incluido un nuevo apartado 6.3 (“Análisis de comparabilidad retributiva (*benchmarking*)”) con la finalidad de proporcionar un mayor detalle sobre los criterios que se toman como referencia para determinar el grupo de compañías comparables utilizado para realizar los análisis de competitividad de la compensación respecto al grupo de comparación seleccionado que solicita la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a asesores externos independientes de reconocido prestigio;
- En el nuevo apartado 6.4 (“Proporción relativa (“*mix* retributivo”) y pagos vinculados a resultados (“*pay for performance*”)”) se expone la vinculación a resultados y la proporción relativa de cada uno de los elementos que componen el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos, incluyendo un gráfico sobre dicha proporción relativa en un escenario de sobrecumplimiento de los objetivos máximos a los que se vincula la retribución variable;
- Se ha dotado de una mayor claridad a la explicación sobre el funcionamiento de las cláusulas de reducción (“*malus*”) y recuperación (“*clawback*”) aplicables a la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos, agrupando todas estas cláusulas en un nuevo apartado (6.11 “Cláusulas de reducción (“*malus*”) y recuperación (“*clawback*”) de la remuneración variable”); y,
- A través de la creación de un nuevo apartado 10 (“Contribución de la Política de Remuneración a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad”), se ha dotado a la Política de una explicación más precisa sobre cómo esta contribuye a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Se ha incluido una explicación más completa sobre los criterios de referencia para calcular la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos;
- En el apartado relativo a la retribución variable a largo plazo, se ha incluido el detalle del Plan 2020-2029 de Incentivo a Largo Plazo Vinculado a la Creación de Valor (el “**PILP 2020**”);
- Se ha incluido una explicación más concreta sobre las reglas de devengo, diferimiento y consolidación de las aportaciones efectuadas al Plan de Ahorro de los Consejeros Ejecutivos;

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

En este contexto, ACCIONA realiza un trabajo continuado de análisis y revisión de su política retributiva con el objetivo de contar con el apoyo más amplio posible de todos sus accionistas, considerando para esta revisión de la Política efectuada durante el ejercicio 2024, entre otros aspectos: (i) los puntos de vista de los accionistas, (ii) los resultados de las votaciones relativas tanto al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, como a la Política 2023-2025, y su evolución respecto de los ejercicios previos y (iii) las aportaciones de los expertos externos que asesoran a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

### 3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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

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

---

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

---

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

---

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

---

**Prevenir los posibles conflictos de interés.**

---

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

---

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

## 4. PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN

### 4.1 Principios generales

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

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

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

## 4.2 Prácticas retributivas

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

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

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

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

## Métricas

El diseño de la retribución variable incorpora múltiples objetivos, incluidos objetivos de creación de valor para los accionistas, objetivos de negocio que tienen en cuenta métricas financieras alineadas con el plan estratégico, así como objetivos de sostenibilidad y de valoración del desempeño profesional individual de cada Consejero.

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

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

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

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

Con el fin de incorporar la estrategia de sostenibilidad y descarbonización, ACCIONA ha incrementado progresivamente el peso del desempeño en sostenibilidad en la determinación de la retribución variable anual de la Dirección de ACCIONA que también se utiliza como referencia para el cálculo de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos.

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

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

### 5.1 Previsión estatutaria

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

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

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

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

### 5.2 Elementos de remuneración

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

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

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

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

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

### 5.3 Importe máximo de las remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 31.3 de los Estatutos Sociales de ACCIONA, se establece que el importe máximo de la remuneración bruta anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros (excepto a los Consejeros Ejecutivos) por su condición de tales sea de un millón setecientos mil (1.700.000) euros. Este importe se podrá actualizar durante la vigencia de la Política por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

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

### 5.4 Retribución fija anual

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

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

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

|                                                  | Consejo de Administración | Comisión de Auditoría y Sostenibilidad | Comisión de Nombramientos y Retribuciones | Comisión Ejecutiva <sup>3</sup> |
|--------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------|
| Presidente <sup>1</sup>                          | -                         | 18.000 euros                           | 11.000 euros                              | -                               |
| Vocal <sup>2</sup>                               | 100.000 euros             | 70.000 euros                           | 55.000 euros                              | 55.000 euros                    |
| Consejero Independiente Coordinador <sup>1</sup> | 30.000 euros adicionales  | -                                      | -                                         | -                               |

1. Importes adicionales a las asignaciones como vocal del Consejo de Administración o miembro de sus Comisiones Delegadas.
2. Los Consejeros Ejecutivos no perciben asignación fija por su pertenencia al Consejo de Administración.
3. En caso de ser constituida.

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

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

## 6. SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

### 6.1 Previsión estatutaria

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

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

### 6.2 Elementos de remuneración

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

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

### 6.3 Análisis de comparabilidad retributiva (*benchmarking*)

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

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

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

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

En consecuencia, dadas esas características, los criterios que se han tenido como referencia para elegir el grupo de empresas de comparación se refieren a empresas líderes en sostenibilidad con presencia internacional, con una dimensión y estructura de la propiedad comparable a ACCIONA, considerando:

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

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

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

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

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

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

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

#### **6.5 Retribución fija anual**

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

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

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

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

#### **6.6 Retribución variable anual**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6.7 Retribución variable a largo plazo

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

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

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

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

- Los planes deberán abarcar un periodo mínimo de medición de objetivos igual o superior a tres años, para garantizar un enfoque a largo plazo.
- Las métricas a emplear y los objetivos que se deben cumplir serán definidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, asegurando en todo caso que guarden relación

con la creación de valor y el desempeño profesional de sus beneficiarios y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de actividad de la Compañía.

- Dentro de la libertad de decisión del Consejo de Administración se podrán incluir métricas que midan la creación de valor de forma directa y/o indirecta. Entre otras, podrán fijarse las siguientes magnitudes:
  - Retorno Total del Accionista (y su correspondiente tasa) del periodo de referencia, como magnitud para medir la creación de valor para el accionista;
  - Ratio Deuda Neta/ EBITDA en base consolidada al cierre del último ejercicio del período de referencia;
  - Beneficio ordinario antes de impuestos del período de referencia;
  - Beneficio neto por acción del período de referencia;
  - Comparación de las estimaciones en cuanto al valor futuro de la acción de ACCIONA y de las recomendaciones de no menos de cuatro (4) analistas que realicen un seguimiento significativo de la acción en diciembre del ejercicio anterior al inicio del periodo de referencia y en enero del año siguiente a la conclusión del periodo de referencia; y,
  - Comparación de la evolución del precio de la acción de ACCIONA con la del Índice IBEX-35 entre los ejercicios primero y último del periodo de referencia.

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

- El nivel mínimo por debajo del cual se considerará que no se ha alcanzado logro alguno; y,
  - En el caso de que fueran varias métricas, la ponderación atribuida a cada una de ellas en la cuantificación del nivel de logro alcanzado en el periodo de referencia.
- Respecto a la evaluación de los objetivos, al final del periodo de medición la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará el grado de consecución de los objetivos en función de los niveles de consecución fijados, y los procedimientos de evaluación de objetivos establecidos por la Sociedad.
  - En esta función de evaluación la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con el asesoramiento de otras Comisiones Delegadas y áreas de la Compañía que faciliten información relevante a estos efectos.
  - Liquidación y pago de la retribución variable a largo plazo. Los sistemas de remuneración a largo plazo deberán incluir las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
  - Específicamente, la liquidación y abono de la retribución variable a largo plazo únicamente se llevará a cabo una vez se haya aprobado por el Consejo de Administración el grado de cumplimiento de los objetivos previamente establecidos y su cuantía, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La liquidación no se producirá hasta después de que el Consejo de Administración haya formulado las cuentas anuales consolidadas de ACCIONA y su Grupo correspondientes al último ejercicio social correspondiente al periodo de medición de objetivos.
  - Asimismo, al menos el 20 % del incentivo a largo plazo que los Consejeros Ejecutivos tengan derecho a percibir estará sometido a un periodo de diferimiento de (1) año, abonándose con posterioridad a la formulación de las cuentas anuales consolidadas de ACCIONA y su Grupo correspondientes al ejercicio social siguiente al último de medición de objetivos respecto del cual se emita un informe de auditoría sin salvedades.
  - Los planes podrán abonarse en metálico, mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, y/o aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto.
  - Liquidación anticipada. Los planes de retribución variable a largo plazo podrán prever la liquidación anticipada en caso de cese de la relación contractual o la delegación a su favor de funciones ejecutivas fuera revocada por causa no imputable al Consejero Ejecutivo antes de la finalización del periodo de medición de objetivos. En estos casos, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir la parte proporcional correspondiente al período efectivo en que haya prestado su servicios durante el periodo de consolidación.
  - En el caso de sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones en ningún caso el número de acciones entregadas podrá exceder el número máximo de acciones aprobado por la Junta General.
  - El coste del ingreso a cuenta de los sistemas de remuneración vinculados a acciones no será repercutido a los beneficiarios, asumiendo la Compañía el coste fiscal que dicho ingreso a cuenta tenga en la imposición personal de los beneficiarios con los límites que reglamentariamente se establezcan.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6.8 Plan de Ahorro

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

|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Modalidad</b>                                                    | Sistema de aportación definida que se dota externamente mediante el pago por la Sociedad de primas anuales a una entidad aseguradora y a favor de los Consejeros Ejecutivos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Contingencias cubiertas por la póliza</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervivencia a una determinada edad.</li> <li>• Fallecimiento e incapacidad permanente (en los grados previstos en el Reglamento del Plan de Ahorro).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Aportaciones</b>                                                 | <p>Se podrán realizar (i) aportaciones ordinarias, cuyo importe será aprobado en cada momento por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, conforme a los contratos de los Consejeros Ejecutivos, y (ii) aportaciones extraordinarias a voluntad de los Consejeros Ejecutivos que, conforme al apartado 6.6 anterior, podrán decidir que se liquide total o parcialmente su retribución variable anual mediante aportaciones al Plan de Ahorro.</p> <p>Las aportaciones ordinarias a favor de los Consejeros Ejecutivos serán realizadas anualmente por un importe equivalente a un 100 % de su retribución fija, aunque el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la modificación de estas aportaciones para ajustarlas a la evolución del negocio y del mercado.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Pérdida de la condición de participante en el Plan de Ahorro</b> | <p>Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar aportaciones adicionales al citado Plan de Ahorro para los Consejeros Ejecutivos, dando en su caso el correspondiente detalle en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.</p> <p>Las aportaciones al Plan de Ahorro se encuentran sujetas a condiciones de diferimiento y consolidación que serán las mismas tanto para las aportaciones ordinarias como para las extraordinarias.</p> <p>Por tanto, las aportaciones al Plan de Ahorro constituyen una mera expectativa de derecho cuyo valor económico final es incierto y podría oscilar entre (i) cero, si se dieran los supuestos de cese descritos a continuación que hacen perder los derechos sobre los fondos, y (ii) un importe económico que dependerá del valor de los fondos acumulados en el momento en que acaezca alguna de las contingencias cubiertas.</p> <p>La Sociedad dejará de satisfacer las primas al Plan de Ahorro en la fecha en la que concurran cualquiera de las siguientes circunstancias, sin perjuicio de los derechos económicos que, en su caso, puedan corresponderle a cada uno de los Consejeros Ejecutivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acaecimiento de cualquiera de las contingencias de riesgo cubiertas (en cuyo caso los Consejeros Ejecutivos cobrarían la prestación).</li> <li>• Alcanzar la edad de 65 años.</li> <li>• Cesar en el cargo de Consejero Ejecutivo de ACCIONA por cualquier causa distinta de las anteriores.</li> </ul> |

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Condiciones de consolidación | <p>Los Consejeros Ejecutivos perderán sus derechos económicos acumulados en el Plan de Ahorro y por tanto no percibirán la prestación derivada de éste (que será abonada a la Sociedad) en caso de que se produzca el cese de éstos en el cargo de Consejeros Ejecutivos de ACCIONA:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por la dimisión o renuncia por causa voluntaria.</li> <li>• Por el quebrantamiento de sus deberes o por causar daños a ACCIONA, con declaración por sentencia judicial firme emitida por autoridad competente.</li> </ul>                                                                                                             |
| Abono                        | <p>El cobro de la prestación derivada del Plan de Ahorro se difiere al momento en que acaezca alguna de las contingencias cubiertas (i.e., jubilación, incapacidad y fallecimiento).</p> <p>El abono de la prestación derivada del Plan de Ahorro será realizado directamente por la entidad aseguradora a los beneficiarios (los Consejeros Ejecutivos, o sus causahabientes para la contingencia de fallecimiento), neto de las correspondientes retenciones o ingresos a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas ("IRPF") o de cualquier otro impuesto que, en su caso, sea aplicable, y que serán a cargo del beneficiario de la prestación.</p> |
| Cancelación o vencimiento    | <p>El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la cancelación o la anticipación del vencimiento del Plan de Ahorro, parcial o totalmente, pudiendo reconocer una compensación económica a los Consejeros Ejecutivos en el supuesto de cancelación, siempre y cuando a dicha fecha no se hubieran perdido sus derechos económicos acumulados. La citada compensación no podrá exceder de los fondos acumulados en el Plan de Ahorro que son objeto de cancelación, dando, en su caso, el correspondiente detalle en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.</p>                               |

## 6.9 Otras retribuciones en especie

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

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

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

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

## 6.10 Requisito mínimo de tenencia de acciones ("*shareholding guidelines*")

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

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

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

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

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

## 6.11 Cláusulas de reducción ("*malus*") y recuperación ("*clawback*") de la remuneración variable

### 6.11.1 Retribución variable anual

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

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

### 6.11.2 Retribución variable a largo plazo

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

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

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

## 6.12 Condiciones principales de los contratos

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

|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Duración</b>                        | <p><b>Indefinida.</b></p> <p>Los Consejeros Ejecutivos prestan sus servicios en el desempeño de funciones ejecutivas en virtud de contratos mercantiles de carácter indefinido. El artículo 31.1 de los Estatutos Sociales de ACCIONA fija una duración del nombramiento como Consejero de tres años pudiendo éstos ser reelegidos una o más veces.</p> <p>El Reglamento del Consejo de Administración establece, entre otras cuestiones, que los Consejeros Ejecutivos deben poner el cargo a disposición del Consejo de Administración y que, si éste lo considera oportuno, podrá formalizar la dimisión cuando cesen en los puestos ejecutivos en razón a los cuales se produjo su nombramiento como Consejero.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Indemnizaciones por cese</b>        | <p><b>No se prevén en ningún escenario de cese.</b></p> <p>Los contratos no prevén ninguna indemnización por terminación o resolución anticipada de las funciones ejecutivas de los Consejeros Ejecutivos, ni tampoco primas de contratación ni cláusulas de permanencia o plazos de preaviso.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Preaviso</b>                        | <p><b>No se prevé ningún preaviso.</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Exclusividad</b>                    | <p><b>La prestación de servicios se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación.</b></p> <p>La prestación de servicios por los Consejeros Ejecutivos se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación sin perjuicio de poder desempeñar cargos en empresas familiares cuya actividad no sea concurrente con la del Grupo ACCIONA o cargos institucionales de representación en instituciones sin ánimo de lucro, previa autorización expresa de la Sociedad que no será irrazonablemente denegada y siempre que se cumplan las normas de gobierno corporativo.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Confidencialidad</b>                | <p><b>Durante la vigencia de la relación y tras su terminación.</b></p> <p>Durante la vigencia de la relación y tras su terminación, se establece un deber de confidencialidad respecto de las informaciones, datos y cualquier tipo de documentos de carácter reservado y confidencial que conozcan y a los que hayan tenido acceso, como consecuencia del ejercicio de sus cargos.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>No competencia post-contractual</b> | <p><b>No existe ninguna compensación específica por este compromiso.</b></p> <p>Durante un periodo adicional de un año desde la terminación del contrato suscrito con la Sociedad, los Consejeros Ejecutivos se abstendrán de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, prestatario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo ACCIONA, salvo autorización expresa de la Sociedad que no será irrazonablemente denegada.</li> <li>• Participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo ACCIONA. Esta prohibición no se entenderá incumplida cuando se trate de una participación no significativa. A estos efectos, se considera que una participación no es significativa cuando se trate de una inversión que no otorgue, directa o indirectamente, funciones de gestión o una influencia significativa en la sociedad competidora.</li> <li>• Emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro (de la plantilla o) del equipo directivo de la Sociedad o de cualquier otra sociedad perteneciente al Grupo ACCIONA o persuadirles para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad o del Grupo ACCIONA para que extingan su relación con ellos.</li> </ul> <p>No existe ninguna compensación adicional a la prohibición de no competencia asumida por los Consejeros Ejecutivos, que se entiende compensada con la retribución fija y variable efectivamente percibida durante la duración del contrato.</p> |

## 7. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

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

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

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

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

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

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

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

| Órganos                      | Competencias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Junta General de Accionistas | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros al menos cada tres años como punto separado del orden del día.</li> <li>Aprobar el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales.</li> <li>Aprobar los sistemas de remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.</li> <li>Emitir el voto consultivo sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Consejo de Administración    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Someter a la Junta General de Accionistas las propuestas de nuevas políticas de remuneración y las modificaciones que estime necesarias, incluidas las requeridas para cumplir en cada momento las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno.</li> <li>Ser responsable de establecer un sistema de control y supervisión que garantice el cumplimiento y aplicación efectiva de los preceptos de esta Política.</li> <li>Respecto de los Consejeros en su condición de tales:</li> <li>Aprobar la distribución individual de su remuneración dentro del marco estatutario y la Política de Remuneraciones partiendo de la cantidad máxima fijada y aprobada por la Junta General de Accionistas.</li> <li>Respecto de los Consejeros Ejecutivos:</li> <li>Aprobar los contratos que regulan el desempeño de sus funciones y responsabilidades, así como su retribución fija y las condiciones principales del sistema de remuneración variable de acuerdo con lo previsto en los citados contratos y en la Política de Remuneración.</li> <li>Aprobar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para ser sometido a voto consultivo de la Junta General.</li> <li>Procurar que las políticas retributivas vigentes en cada momento incorporen para las retribuciones variables las cautelas técnicas precisas para asegurar</li> </ul> |

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                           | <p>que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Decidir sobre la eventual aplicación de las cláusulas de reducción (“<i>malus</i>”) y recuperación (“<i>clawback</i>”) de la retribución variable anual y a largo plazo, conforme se prevé en el apartado 6.11 de esta Política.</li> <li>• Aplicar excepciones temporales a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, siempre que dicha excepción sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Comisión de Nombramientos y Retribuciones | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia y la transparencia de las retribuciones.</li> <li>• Elaborar el informe previo para la fijación de la cantidad a abonar a los Consejeros.</li> <li>• Revisar las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos para verificar su consistencia con la Política de Remuneraciones.</li> <li>• Evaluar el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y promover que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros de similar responsabilidad y dedicación.</li> <li>• Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones aplicada a los Consejeros, incluyendo los programas de retribución variables (en acciones o en efectivo), ponderando su adecuación y sus rendimientos.</li> <li>• Interpretar y resolver los conflictos de interés que, en su caso, pudieran suscitarse en relación con la aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones.</li> <li>• Velar por la independencia de cualquier asesoramiento externo prestado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materias de su competencia.</li> <li>• Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros contenida en los distintos documentos corporativos, incluidos los informes financieros anual y semestral, el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</li> <li>• Elaborar el informe previo para decidir sobre la eventual aplicación de las cláusulas de reducción (“<i>malus</i>”) y recuperación (“<i>clawback</i>”) de la retribución variable anual y a largo plazo, conforme se prevé en el apartado 6.11 de esta Política.</li> <li>• Elaborar el informe previo para aplicar excepciones temporales a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, siempre que dicha excepción sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.</li> </ul> |
| Comisión de Auditoría y Sostenibilidad    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elección, diseño y revisión de los parámetros financieros y no financieros definidos como métricas de la retribución variable.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

## **8.2 Medidas para evitar o gestionar los conflictos de interés**

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

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

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

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

## **8.3 Excepcionalidad**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

|                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Mix retributivo</b>                                                         | El sistema de remuneración presenta una distribución entre los distintos componentes de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos que se garantiza, ante un escenario de sobrecumplimiento de los objetivos fijados, con la inclusión, como novedad en esta Política, de un límite máximo a la retribución variable anual del 450 % de la retribución fija anual.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Pay for Performance</b>                                                     | <p>El esquema retributivo de los Consejeros Ejecutivos establece un vínculo estrecho entre la remuneración y la consecución de los objetivos estratégicos de ACCIONA que impulsen la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo.</p> <p>En consecuencia, cualquier variación del rendimiento de la Sociedad a corto plazo afecta al grado de consecución de los objetivos y de forma directa al importe de las remuneraciones variables que les pudieran corresponder a los Consejeros Ejecutivos.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Marco plurianual</b>                                                        | <p>La Compañía aprobó en la Junta General de Accionistas celebrada en 2020, con el voto favorable del 93,77% de los accionistas, el PILP 2020 dirigido a los Consejeros Ejecutivos, que tiene una duración de diez (10) años (desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2029, ambos incluidos), lo que permite garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía y de su Grupo.</p> <p>Este componente de la retribución variable busca vincular la remuneración de los Consejeros Ejecutivos a la creación de valor a largo plazo para los accionistas, así como la retención y motivación de los Consejeros Ejecutivos durante el mismo periodo, alineando los intereses de los accionistas y de los Consejeros Ejecutivos de forma más sostenible y duradera con los largos periodos de maduración de los proyectos de infraestructuras, en comparación con otros planes de retribución en acciones ligados a los objetivos de la sociedad implantados por otras compañías, más centrados habitualmente en una remuneración a medio plazo con ciclos solapados de medición y liquidación.</p> |
| <b>Evaluación y alineación con el perfil de riesgo</b>                         | <p>La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa cada año el nivel de los objetivos marcados para determinar la retribución variable, y eleva la propuesta al Consejo de Administración para su aprobación final.</p> <p>La Comisión de Nombramientos y Retribuciones respeta los criterios de independencia en su composición y deliberaciones y las decisiones del Consejo de Administración que afectan a las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos se aprueban sin la participación de estos Consejeros en la discusión ni en la votación.</p> <p>Con dichas acciones se pretende alinear las prácticas retributivas con la estrategia de negocio, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de ACCIONA e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Incorpora cautelas técnicas para evitar la asunción excesiva de riesgos</b> | La Política incluye, entre otras, la posible aplicación de las siguientes cautelas técnicas para evitar la asunción excesiva de riesgos por parte de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio de sus funciones y, en definitiva, para que la remuneración variable esté vinculada con la sostenibilidad de la Sociedad en el largo plazo:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

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

## 11. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

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

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

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

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

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

\*\*\*\*\*

# POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE DERECHOS DIGITALES EN ACCIONA

## 1. INTRODUCCIÓN

Nuestra meta en ACCIONA es garantizar que todas las áreas de la empresa puedan desarrollar su actividad de una manera segura y sostenible. A este fin, estamos comprometidos con la protección de las instalaciones y de los procesos y, de manera muy especial, con la salvaguarda de la integridad y los derechos de las personas.

En la sociedad digital en la que vivimos, la seguridad de los datos personales se ha convertido en una de las máximas prioridades de las organizaciones. Es por eso que en una empresa global y altamente interconectada como la nuestra, garantizar la inviolabilidad de esa información ha de ser un objetivo insoslayable.

Uno de los principios de ACCIONA es respetar la normativa de cada uno de los países en los que opera. Ello implica que debe adaptar sus sistemas de información a las regulaciones específicas en materia de tratamiento de los datos de cualquier persona que, por el motivo que sea, se relacione con la compañía, singularmente en lo que respecta a la protección de sus datos personales. Este compromiso se extiende a los derechos digitales de los trabajadores de ACCIONA, en aspectos tan importantes como el facilitar la conciliación de la vida personal con la profesional o el garantizar el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video-vigilancia o de sistemas de geolocalización.

La presente política tiene como propósito principal establecer el compromiso de la empresa en materia de protección de datos personales y definir un marco de trabajo que permita garantizar y mejorar dicha protección, respetando los principios y derechos establecidos por la normativa aplicable.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política será de obligado cumplimiento para todas las unidades organizativas o empresas y entidades del grupo ACCIONA (definidas como aquellas sobre las cuales Acciona, S.A. ejerce, directa o indirectamente un control sobre su capital y/o gestión), así como para sus empleados, proveedores, socios y clientes, entre otros, que recojan o traten datos personales.

En las UTEs, consorcios o joint ventures en los que ACCIONA no ostente el control, los representantes de ACCIONA observarán los preceptos de esta política y promoverán su aplicación, en la medida de lo posible.

A su vez, será de aplicación en todas las fases del ciclo de vida de la información que contenga datos personales (recogida o generación, distribución, almacenamiento, procesamiento, consulta y destrucción).

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

## 3. PRINCIPIOS RELATIVOS A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Los principios asumidos por ACCIONA en relación con la protección de datos personales, indican cómo se deben recoger, tratar, ceder, conservar los datos personales, así como ejercitar los derechos de los interesados, para garantizar el derecho a la intimidad y demás derechos fundamentales de los ciudadanos. Los principios relativos al tratamiento de los datos personales son:

- Los datos personales deben ser tratados de forma lícita, leal y transparente.
- Los datos personales deben ser recogidos con fines determinados explícitos y legítimos.
- Los datos personales deben ser adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con el tratamiento.
- Los datos personales deben ser exactos y estar siempre actualizados.
- Los datos personales deben mantenerse de forma que se permita la identificación de los interesados durante no más tiempo del necesario para los fines del tratamiento.
- Los datos personales deben ser tratados de tal manera que se garantice su seguridad.
- Responsabilidad proactiva.

# POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE DERECHOS DIGITALES EN ACCIONA

## 4. COMPROMISOS Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Los compromisos de ACCIONA en materia de protección de datos personales, que garantizan el cumplimiento de los principios especificados, se detallan a continuación:

- Cumplir con los requerimientos legales y normativos aplicables, y alinearse con los estándares y buenas prácticas internacionalmente reconocidos.
- Impulsar el desarrollo e implantación de un cuerpo normativo propio, que establezca las bases para la integración de la protección en el tratamiento de datos personales en todos los procesos de la organización, garantizando el respeto de los derechos de los interesados.
- Integrar la protección de datos personales en todas las fases del ciclo de vida de la información, sistemas tecnológicos y procesos organizativos o tecnológicos, protegiendo todos aquellos medios encargados de procesarla, comunicarla o almacenarla.
- Entender la protección de datos personales como un proceso integral orientado a la mejora continua (planificar, hacer, verificar y actuar).
- Desarrollar un modelo de gestión basado en criterios de legalidad y proporcionalidad, alineado con las estrategias de negocio, que permitirá realizar un adecuado análisis y gestión de los riesgos que afecten a los principios de protección de datos personales, adoptando las medidas necesarias para protegerlos.
- Garantizar la gobernabilidad de este modelo de gestión mediante la creación de una estructura organizativa para la protección de datos personales y la definición de responsabilidades desde un enfoque proactivo.

En base a lo expuesto y para la correspondiente adopción de los citados compromisos, se establecen las siguientes responsabilidades:

- La Dirección de ACCIONA exigirá y velará por el cumplimiento de la protección de datos personales por parte de toda la organización y de todas las personas con acceso a los mismos, incluidos sus proveedores y contratistas, o socios, entre otros.
- Cada división o unidad de negocio se responsabilizará de la implementación de las medidas necesarias para garantizar un adecuado nivel de seguridad en su ámbito de negocio.
- Cualquier persona con acceso a información de ACCIONA que contenga datos personales, tanto en condición de personal interno como personal externo, estará obligado a cumplir con los aspectos recogidos en la política, normativa, procedimientos y cualquier otro documento relativo a la protección de datos personales. Su incumplimiento, estará sujeto a la aplicación del régimen disciplinario correspondiente determinado por ACCIONA.

El desarrollo de estos compromisos y responsabilidades permitirá a ACCIONA obtener los siguientes beneficios:

- Mejora de la protección de datos personales sobre la base de un proceso de mejora continua y disposición de recursos, conocimientos, procedimientos y herramientas.
- Consolidación de la confianza en la organización por parte de clientes, socios y proveedores, acompañada de una mejora en la imagen pública.
- Aseguramiento del cumplimiento de los requisitos legales y éticos, disminuyendo los costes de incumplimiento de la normativa de protección de datos personales, mediante la implantación progresiva de controles de seguridad.

# POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE DERECHOS DIGITALES EN ACCIONA

## 5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Para garantizar la adecuada gestión de la protección de datos personales, se establecen los siguientes órganos de gobierno:

- **Unidad responsable de la protección de datos personales de ACCIONA:** el Departamento de Protección de Datos Personales, dependiente de la Dirección General de Asesoría Jurídica, se encargará de implementar y gestionar la estrategia de protección de datos personales, desarrollar el cuerpo normativo y definir, junto con los responsables de TIC, Seguridad Corporativa y RRHH, las medidas de seguridad adecuadas para asegurar la protección de datos personales.
- **Responsables de la protección de datos personales de cada unidad organizativa o empresa de ACCIONA:** se encargarán de garantizar la implantación de las medidas de seguridad establecidas en la unidad organizativa o empresa a la que pertenezcan, para garantizar la seguridad de los datos personales, integrando la protección de datos personales en los procesos de negocio.

## 6. DERECHO A LA INTIMIDAD Y USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES EN EL ÁMBITO LABORAL

- ACCIONA pone a disposición de los usuarios que así lo precisen recursos TIC para el desarrollo de su actividad profesional, cuyo uso implica el respeto de la normativa de aplicación, los principios establecidos en el Código de Conducta de ACCIONA y el cumplimiento estricto de la normativa de uso de recursos TIC.
- ACCIONA establece los criterios de utilización de los recursos TIC puestos a disposición de los usuarios en la normativa interna de recursos TIC, respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legalmente.
- Todos los recursos TIC que la Compañía pone a disposición de los usuarios deben utilizarse de forma adecuada para el desarrollo de las funciones y cometidos profesionales.
- El uso de los mismos con fines no profesionales tendrá carácter limitado y se efectuará, en todo caso, de forma moderada, de acuerdo a las reglas, restricciones o prohibiciones que se especifican en la normativa interna de recursos TIC.

## 7. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL

- La revolución digital, el auge de los recursos TIC y los procesos de automatización y globalización suponen un reto y un cambio de paradigma en todos los ámbitos y, especialmente, en el de las relaciones laborales.
- La implementación de los recursos TIC en el contexto laboral debería resultar beneficiosa y, de hecho, así lo evidencian las múltiples ventajas que supone (e.g. incremento de la eficiencia y productividad y mejora de la flexibilidad). Sin embargo, también se ha puesto de manifiesto una serie de inconvenientes (e.g. riesgo de una conectividad permanente y sobreexposición a la información) a los que es necesario prestar atención y poner solución o, al menos, mitigar.
- Teniendo en cuenta lo anterior, ACCIONA se compromete a respetar y hacer respetar el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

# POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE DERECHOS DIGITALES EN ACCIONA

## 8. DERECHO A LA INTIMIDAD FRENTE AL USO DE DISPOSITIVOS DE VIDEOVIGILANCIA Y DE GRABACIÓN DE SONIDOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

- ACCIONA, dentro de su ámbito de competencias, podrá llevar a cabo el tratamiento de imágenes a través de sistemas de cámaras o videocámaras con la finalidad de preservar la seguridad de las personas y bienes, así como de sus instalaciones de acuerdo con la normativa correspondiente.
- ACCIONA informará de la existencia de dispositivos de videovigilancia y grabación (instalados dentro de su ámbito de competencia) mediante la colocación de carteles informativos en el lugar suficientemente visibles identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en la normativa aplicable.
- ACCIONA podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de sus trabajadores de acuerdo con lo previsto legalmente. En este caso, ACCIONA informará con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y sus representantes.
- En ningún caso se admitirá, dentro del ámbito controlado por ACCIONA, la instalación de sistemas de grabación de sonidos o videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores.

## 9. DERECHO A LA INTIMIDAD ANTE LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

- ACCIONA podrá tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de supervisión.
- Con carácter previo, ACCIONA habrá de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores de acuerdo con lo previsto legalmente.

## 10. IMPLEMENTACIÓN INTERNACIONAL

Las unidades responsables en materia de protección de datos en cada país, en coordinación con el Departamento de Protección de Datos Personales de Acciona, S.A., establecerán los procedimientos internos necesarios para desarrollar y adaptar los principios recogidos en esta Política, en consonancia con la legislación local aplicable en cada momento.

## 11. ENTRADA EN VIGOR

La presente Política de protección de datos personales estará vigente a partir del día de su publicación.

# POLÍTICA DE CIBERSEGURIDAD

## 1. OBJETO

ACCIONA considera la información, junto con los sistemas que la sustentan y procesan, uno de sus activos más importantes, por lo que establece como objetivo la gestión efectiva y eficiente de los riesgos a los que se ven sujetos.

Esta política establece los principios de ciberseguridad por los que se rige ACCIONA para garantizar la protección de su información y los sistemas que la soportan.

Los objetivos específicos de este documento son:

- Definir los principios que rigen la gestión de la ciberseguridad en ACCIONA, de forma que éstos protejan la información del grupo, mitiguen los riesgos de ciberseguridad a los que se ve expuesta y se encuentren alineados con los requerimientos normativos y regulatorios vigentes.
- Definir y asignar las responsabilidades asociadas a la implantación y mantenimiento de su modelo de gestión.
- Establecer un marco que facilite la toma de decisiones en lo referente a la implantación de medidas de ciberseguridad, tanto técnicas como procedimentales y organizativas, con el fin de prevenir los siguientes impactos:
  - Daño en la imagen y reputación de ACCIONA.
  - interrupción de los procesos críticos que soportan el negocio.
  - Pérdida o mal uso de los activos de información.

## 2. ALCANCE

Esta política aplica a todos los activos de información, las empresas y empleados del Grupo, así como a colaboradores y empresas externas que acceden a los sistemas de información de ACCIONA.

ACCIONA tiene la obligación de garantizar, en los mismos términos, la seguridad de la información que concierne a sus clientes, entidades colaboradoras y a los organismos oficiales competentes.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

## 3. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

La política se complementa con un Cuerpo Normativo para la gestión de la Ciberseguridad, adecuado para dar respuesta a las amenazas actuales y emergentes, así como a los requerimientos regulatorios. La estructura de este cuerpo normativo se divide en los siguientes niveles:

- **Primer nivel normativo:** constituido por la presente política.
- **Segundo nivel normativo:** constituido por las normas generales de ciberseguridad.
- **Tercer nivel normativo:** compuesto por procedimientos, manuales operativos y guías técnicas.

El Cuerpo Normativo de Ciberseguridad es revisado regularmente, al menos una vez al año, así como tras cambios significativos que afecten al entorno de la ciberseguridad de ACCIONA y/o a las circunstancias de su negocio.

# POLÍTICA DE CIBERSEGURIDAD

## 4. PRINCIPIOS

Los principios que rigen la gestión de la ciberseguridad en ACCIONA son los siguientes:

- **Prevención y resiliencia:** Potenciar las capacidades para la protección y detección precoz frente a las ciberamenazas, para evitar que éstas lleguen a impactar a ACCIONA, o en caso de que lo hagan, se puedan minimizar sus efectos sobre el negocio.
- **Participación de la Alta Dirección:** se asume la ciberseguridad como una función cuya responsabilidad se ejerce a partir del máximo nivel jerárquico de la organización, de tal forma que el Comité de Dirección asume el compromiso de asegurar la implantación del sistema de gestión de la ciberseguridad que permita llevar a la práctica lo definido en el presente documento.
- **Responsabilidad compartida:** la ciberseguridad es una función a la que debe su plena colaboración todo el personal de ACCIONA, tanto en lo que se refiere al cumplimiento de aquellas normas y procedimientos establecidos que les conciernan expresamente, como a la colaboración que se le requiera ocasionalmente por parte de los responsables funcionales de ciberseguridad.
- **Formación:** se considera que uno de los pilares indispensables para la correcta gestión de la ciberseguridad es un adecuado nivel de formación y concienciación. Por ello ACCIONA promueve una cultura de ciberseguridad mediante acciones de formación dirigidas a todos los empleados y grupos de interés implicados. Así mismo, garantiza que los equipos de ciberseguridad disponen de los conocimientos, experiencia y capacidades tecnológicas para cumplir con los objetivos de ciberseguridad de ACCIONA.
- **Cumplimiento normativo:** es necesario garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables en materia de ciberseguridad en todos aquellos países en los que opera ACCIONA. Así mismo ACCIONA colabora con las autoridades y organismos competentes para contribuir a la mejora de la ciberseguridad.

## 5. ORGANIZACIÓN DE CIBERSEGURIDAD

El Comité de Dirección de Ciberseguridad es el máximo responsable en materia de ciberseguridad en ACCIONA, delegando la ejecución de dicha función al Director de Ciberseguridad. Dicha figura depende jerárquicamente del Director de Sistemas de Información y del Director de Seguridad Corporativa. De esta forma, se asegura la coherencia y convergencia de los controles técnicos, responsabilidad de la Dirección de Tecnología y Procesos, con los controles físicos y personales responsabilidad del área de Seguridad Corporativa.

La misión de la Dirección de Ciberseguridad es proteger de manera eficaz y eficiente los activos de información del Grupo, tratando de velar por la viabilidad del negocio y encargándose de impulsar la organización de ciberseguridad definida en la presente política.

El Comité de Dirección de Ciberseguridad es responsable de promover y apoyar el establecimiento de medidas técnicas, organizativas y de control que garanticen la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información, dentro de un marco general de gestión de los riesgos de ciberseguridad, haciendo compatible estas medidas con la necesaria transmisión de información y conocimiento entre las diversas áreas organizativas de ACCIONA.

A efectos de coordinación, existen distintos Comités de Ciberseguridad operativos, donde participan los principales responsables de ciberseguridad de las distintas áreas, funciones, empresas o territorios que se determinen en cada caso.

Sin perjuicio de lo anterior, todo empleado de ACCIONA es responsable cumplir con los requisitos de ciberseguridad dentro del ejercicio de sus funciones, de tal forma que exista una corresponsabilidad compartida entre empleados, directivos, colaboradores y la organización de ciberseguridad.

# POLÍTICA DE CIBERSEGURIDAD

## 6. AUDITORÍA

Se realizan periódicamente auditorías, ya sean de carácter total o parcial, con el objetivo de verificar el grado de cumplimiento de lo definido en el Cuerpo Normativo de Ciberseguridad de ACCIONA.

## 7. VIGENCIA Y REVISIONES

Esta política entrará en vigor el siguiente día hábil a su aprobación por el Comité de Dirección de Ciberseguridad de ACCIONA. Su vigencia se mantendrá mientras no sea modificada o derogada por otra posterior.

Las excepciones a lo establecido en esta política serán tratadas y aprobadas por el Comité de Dirección de Ciberseguridad de ACCIONA.

Desde su entrada en vigor, se dispone de tres meses para adecuar las incompatibilidades con lo dispuesto en este documento que puedan existir en otras normas, tanto globales como locales.

Este documento se revisará periódicamente y en función de los cambios organizativos, legales o de negocio que se produzcan en cada momento, con el fin de mantener su pertinencia, suficiencia y eficacia. En caso de producirse cambios en el mismo, éstos serán comunicados y publicados en el espacio de Ciberseguridad de la intranet de ACCIONA (Interacciona).

Esta política está disponible en la Intranet (Interacciona) para todos los empleados y en la web corporativa para todos los grupos de interés de la Compañía.

Esta política entrará en vigor el siguiente día hábil a su aprobación por la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad del Consejo de Administración de Acciona, SA. Su vigencia se mantendrá mientras no sea modificada o derogada por otra posterior.

Las excepciones a lo establecido en esta política serán tratadas y aprobadas por la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad del Consejo de Administración de Acciona, SA a propuesta del Comité de Dirección de Ciberseguridad de ACCIONA.

# POLÍTICA DE GESTIÓN Y PRESERVACIÓN DOCUMENTAL

## Declaración de intenciones

Al igual que el resto de la sociedad, ACCIONA se enfrenta a un proceso imparable de digitalización y transformación de los canales, tiempos y modos de comunicarse, teniendo que replantearse una nueva forma de gestión del conocimiento hacia un modelo seguro, ubicuo, multicanal y en gran cantidad de formatos. Un cambio que supondrá una gran revolución en la gestión documental.

ACCIONA elabora esta Política para definir el Sistema de Gestión Documental de la compañía, que parte de una operativa basada en archivos en papel y gestión de grandes cantidades de documentos escaneados, y debe llegar a la adopción completa del documento electrónico y la oficina sin papeles.

*Las políticas corporativas tienen vocación de aplicación transversal en todas las compañías del grupo. No obstante, no serán de aplicación en aquellas compañías, jurisdicciones y/o situaciones en las que las políticas o alguna de sus disposiciones resulten incompatibles con el marco normativo local aplicable.*

Se aborda con un enfoque que tiene en cuenta las legislaciones estatales y locales sobre la transformación de los procedimientos administrativos en el nuevo entorno de la e-administración y e-sociedad. Esto implica, entre otros, la obligatoriedad de que las empresas se relacionen con las AA.PP. electrónicamente para el acceso a la adjudicación de contratos, su ejecución y su resolución, o que se apliquen directivas concretas de securización, conservación y destrucción de documentos y archivos electrónicos.

## Principios

- **Sostenibilidad medioambiental** – ACCIONA aplica los principios PAPERLESS, que exigen minimizar el consumo y generación de papel, con el objetivo de reducir la huella de carbono de los registros derivados de la actividad de la empresa.
- **Sostenibilidad del negocio (riesgos jurídicos)** – ACCIONA minimiza los riesgos jurídicos en las regiones en las que está presente gestionando de forma inteligente el ciclo de vida de los documentos y archivos digitales a lo largo del tiempo, y en todas las geografías y negocios en los que opera.
- **Sostenibilidad del negocio (conocimiento)** – ACCIONA busca maximizar el intercambio de conocimiento entre las diferentes organizaciones del grupo, enfocándose también en compartir dicho conocimiento entre las sucesivas generaciones de empleados.
- **Sostenibilidad del negocio (seguridad y ciberseguridad)** – ACCIONA es consciente de que, como empresa global y altamente interconectada, el atesoramiento del conocimiento se ha convertido en una de las máximas prioridades, por lo que una gestión segura del mismo debe convertirse en un objetivo insoslayable.
- **Nuevos retos y metodologías de trabajo** – ACCIONA revisa constantemente los procesos asociados a estas actividades, utilizando como referencia las mejores prácticas y herramientas de cada sector, y certificará dichas prácticas con normas de reconocido prestigio cuando esto sea conveniente para la evolución de los negocios.
- **Fomento de la adecuada gestión de documentos electrónicos** – ACCIONA recoge las actuaciones necesarias, técnicas y organizativas, encaminadas a dar tratamiento normalizado a todos los documentos electrónicos, desde su creación hasta completar su ciclo de vida, lo que sienta las bases de la elaboración de una Norma de Retención Documental.



# LIBRO DE POLÍTICAS