



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS DE
ACCIONA, S.A.**

Índice

1.	ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
2.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
3.	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	5
4.	SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS.....	6
	4.1. Previsión estatutaria.....	6
	4.2. Elementos de remuneración	6
	4.3. Importe máximo de las remuneraciones.....	7
5.	SISTEMA DE REMUNERACIÓN ADICIONAL POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS.....	8
	5.1. Previsión estatutaria.....	8
	5.2. Elementos de remuneración	8
	5.2.1. Retribución fija anual	9
	5.2.2. Retribución variable anual y/o por logros específicos.....	9
	5.2.3. Retribución variable a largo plazo.....	10
	5.2.4. Plan de Ahorro.....	12
	5.2.5. Otras retribuciones en especie	13
	5.2.6. Condiciones principales de los contratos	13
6.	GOBERNANZA.....	15
	6.1. Revisión y aprobación de la política.....	15
	6.2. Supervisión y aplicación	15
7.	APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	16

1. ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital ("**Ley de Sociedades de Capital**" o "**LSC**"), corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los Consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

A estos efectos, el artículo 31.5 de los Estatutos Sociales de ACCIONA, S.A. ("**ACCIONA**", la "**Sociedad**" o la "**Compañía**", indistintamente) establece que la Sociedad contará con una política de remuneraciones de los Consejeros ajustada al sistema de remuneración previsto por los Estatutos y que deberá ser aprobada por la Junta General, al menos cada tres años, como punto separado el orden del día. Asimismo, dispone que cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones requerirá la previa aprobación de la Junta General.

De acuerdo con lo anterior, el Consejo de Administración de ACCIONA, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en su reunión de 20 de abril de 2020 proponer a la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 (la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**"), con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

La presente propuesta de Política de Remuneraciones se acompaña de un informe motivado justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con la citada normativa. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas a la que se someta la aprobación de la Política de Remuneraciones.

En el presente documento se identifican, incluyen y regulan, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, los principios generales de la Política de Remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La principal finalidad de esta Política es, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, sentar las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración de ACCIONA a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Compañía, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

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

- Atraer, retener y motivar 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;
- Fortalecer la consistencia de la retribución con una efectiva gestión del riesgo;
- Prevenir los posibles conflictos de interés; y
- Motivar y reforzar la consecución de resultados de la Sociedad.

En definitiva, con esta Política se pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de la Sociedad para con sus Consejeros a fin de, conforme al artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, 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.

De acuerdo con lo anterior, la Política de Remuneraciones persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulta de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer y retener a los perfiles más adecuados y por otro, contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, la retribución será revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

3. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de velar por que la Sociedad cuente con una Política de Remuneraciones aplicable al Consejo de Administración adecuada, ACCIONA ha estimado conveniente establecer principios claros en materia de gobierno corporativo y en cuanto a la estructura de la Política.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad, incluyendo la de los miembros del Consejo de Administración que ejercen funciones ejecutivas, 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, tolerancia al riesgo y valores a largo plazo de la Sociedad.
- **Gobierno corporativo y transparencia:** El Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para asegurar el buen gobierno y la transparencia de la retribución de los Consejeros.
- **Diseño equilibrado:** El Consejo de Administración procurará una proporción razonable entre los componentes fijos y variables, anuales y plurianuales, pagos en metálico y acciones. En concreto, la retribución variable debe ser relevante e incorporar las cautelas técnicas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.

El Consejo ponderará la particular situación en la que se encuentren los Consejeros Ejecutivos, cuyos intereses pudieran estar ya alineados con los de los accionistas de la sociedad, en cuyo caso, a efectos de no perjudicar innecesariamente la liquidez de la acción y hacer un uso inadecuado del equity, se evitará liquidar la retribución variable mediante la entrega de acciones o de derechos sobre ellas.

- **Equidad interna:** El Consejo de Administración procurará que el régimen de retribución atribuya retribuciones análogas a funciones y dedicación comparables.
- **Alineamiento con la práctica de mercado:** El Consejo de Administración procurará que la retribución de los Consejeros sea moderada y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad.

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

4.1. Previsión estatutaria

El artículo 31.2 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.

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 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.

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración, 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 31.6 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.

4.2. Elementos de remuneración

En cumplimiento de la previsión estatutaria anterior, el sistema retributivo de los Consejeros 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:
 - Comisión de Auditoría.
 - Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
 - Comisión de Sostenibilidad.
- 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.

No obstante lo anterior, los Consejeros Ejecutivos no perciben ningún elemento retributivo por sus funciones de supervisión y decisión colegiada.

Adicionalmente, ACCIONA tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus administradores y directivos, y se hace cargo de los gastos de desplazamiento de los Consejeros con motivo del desempeño de sus funciones.

4.3. Importe máximo de las remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 31.2 de los Estatutos Sociales de ACCIONA, se establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros (excepto a los Consejeros Ejecutivos) en su condición de tales sea de 1.700.000 euros.

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 Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias que considere relevantes.

5. SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

5.1. Previsión estatutaria

El artículo 31.3 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 31.4 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.

5.2. Elementos de remuneración

En cumplimiento de la previsión estatutaria anterior, el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Retribución fija anual.
- Retribución variable anual por objetivos económicos y retribución variable anual por logros específicos.
- Retribución variable a largo plazo.
- Planes de Ahorro, y
- Retribución en especie.

Estos elementos son objeto de desarrollo en sus respectivos contratos, que han sido aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la LSC.

A continuación, se desarrollan conforme al artículo 529 octodecimos de la LSC los aspectos que necesariamente debe contemplar la Política con respecto a los Consejeros Ejecutivos.

5.2.1. 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 en 2020 la cantidad de 1.375.000 euros. Por su parte, el Vicepresidente Ejecutivo percibirá como retribución fija bruta anual en 2020 la cantidad de 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 Remuneraciones, las cuantías correspondientes a las remuneraciones fijas de los Consejeros Ejecutivos en función de su desempeño, de la información retributiva de mercado para compañías comparables a nivel global con un rango retributivo entre la mediana y el percentil 75% y de los resultados de la Compañía. Dicha actualización se consignará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que el Consejo de Administración anualmente pone a disposición de los accionistas 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.

5.2.2. Retribución variable anual por objetivos económicos y retribución variable anual por logros específicos

La fijación de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos tiene como referente fundamental el cumplimiento de los objetivos económicos establecidos en los presupuestos anuales, siendo asimismo esencial la valoración del desempeño profesional individual de cada uno, según la apreciación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la aprobación final por el Consejo de Administración.

El importe de referencia de la retribución variable anual correspondiente a un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos es de tres veces el salario fijo.

Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se tienen en cuenta los relativos al EBITDA, BAI y nivel de deuda, y demás objetivos económicos establecidos a principios de año alineados con la estrategia de la Sociedad. Adicionalmente a la generación de valor económico, se ponderan objetivos que contribuyan a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible.

La valoración anual del desempeño de los Consejeros Ejecutivos incluye además objetivos y métricas concretas de sostenibilidad. La retribución variable incorpora las cautelas necesarias para asegurar que tales retribuciones guarden relación con 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.

El Consejo de Administración podrá modificar los objetivos establecidos para cada ejercicio de forma que reflejen las prioridades estratégicas de la Compañía y aseguren el alineamiento de los incentivos con la creación de valor y los intereses de los accionistas.

La liquidación de la retribución variable anual se realiza con criterio de devengo 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.

Dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que se hayan realizado los pagos cuyo reembolso se reclame, ACCIONA podrá reclamar a los Consejeros: (i) 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 (ii) la devolución de los importes abonados, y/o no abonar las cantidades a las que tuviera derecho, 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.

En caso de cese de la relación contractual 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 se hayan 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 5.2.4 de este documento), a elección de cada Consejero Ejecutivo.

Adicionalmente a lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar incentivos variables adicionales vinculados a la consecución de proyectos específicos y/o a hitos estratégicos cuyo éxito puede tener un impacto relevante en la estrategia y resultados de ACCIONA.

Dichos incentivos, en su caso, serán consignados en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que el Consejo de Administración anualmente pone a disposición de los accionistas 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.

5.2.3. 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 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 el artículo 31.4 de los estatutos sociales de Acciona y en el artículo 55bis apartado 4 del Reglamento del Consejo de Administración.

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

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

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

- Retorno Total del Accionista (y su correspondiente tasa) del periodo de referencia, como magnitud para medir la creación de valor para el accionista;
- Ratio Deuda Neta/ EBITDA en base consolidada al cierre del último ejercicio del 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 analistas que realicen un seguimiento significativo de la acción en diciembre del ejercicio anterior al inicio del periodo de referencia y en enero del año siguiente a la conclusión del periodo de referencia; y,
- Comparación de la evolución del precio de la acción de ACCIONA con la del Índice IBEX -35 entre los ejercicios primero y último del periodo de referencia.

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

- El nivel mínimo por debajo del cual se considerará que no se ha alcanzado logro alguno; y,
 - En el caso de que fueran varias métricas, la ponderación atribuida a cada una de ellas en la cuantificación del nivel de logro alcanzado en el periodo de referencia.
3. 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.

4. 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, 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 un (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 período de cómputo para el devengo de la retribución respecto de las cuales se emita un informe de auditoría sin salvedades, siempre y cuando no se ponga de manifiesto, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, un supuesto de *malus* de los indicados en el párrafo siguiente.

Adicionalmente, 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), ACCIONA podrá reclamar a los Consejeros Ejecutivos la devolución (*claw back*), en todo o parte, de la parte del incentivo abonada al Consejero Ejecutivo si durante el referido periodo de tres (3) años concurre, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cualquiera de los siguientes supuestos de *malus*: (i) 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 sus contratos con ACCIONA para el desarrollo de sus funciones ejecutivas, (ii) se constata que el Consejero Ejecutivo ha percibido el incentivo en ejecución del plan con base en datos cuya inexactitud quede posteriormente demostrada de forma manifiesta, o (iii) el Consejero Ejecutivo incumple cualquier pacto de no competencia post-contractual suscrito, o asumido frente, ACCIONA.

5. 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 empresa el coste fiscal que dicho ingreso a cuenta tenga en la imposición personal de los beneficiarios con los límites que reglamentariamente se establezcan.

5.2.4. Plan de Ahorro

La Sociedad ha establecido un Plan de Ahorro 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, en las condiciones y términos establecidos en el Reglamento del citado plan.

Las aportaciones a favor de los Consejeros Ejecutivos serán por un importe equivalente a un 100% del salario fijo, 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.

Al citado Plan de Ahorro se podrán realizar aportaciones ordinarias, cuyo importe será aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, en cada momento conforme a los contratos de los Consejeros Ejecutivos; y aportaciones extraordinarias con cargo a su respectiva Retribución Variable anual, a voluntad de los Consejeros Ejecutivos, conforme al apartado 5.2.2 anterior.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar aportaciones extraordinarias al citado Plan de Ahorro para los Consejeros Ejecutivos, dando en su caso el correspondiente detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros.

El Plan de Ahorro establecido por ACCIONA prevé que la condición para ser beneficiario del Plan de Ahorro se perderá (i) en caso de que acaezca cualquiera de las contingencias de riesgo cubiertas y, por consiguiente, se cobre la prestación, (ii) al alcanzar la edad de 65 años, o (iii) en caso de cese en el cargo de consejero, por causa distinta a las anteriores.

Asimismo, prevé que los Consejeros perderán sus derechos económicos acumulados en el Plan de Ahorro y por tanto no percibirán la prestación derivada en caso de (a) dimisión o renuncia por causa voluntaria, o (b) cese por quebrantamiento de sus deberes o por causar daños a ACCIONA, con declaración por sentencia judicial firme emitida por autoridad competente.

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 sobre Remuneraciones de los Consejeros.

5.2.5. 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.

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.

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

5.2.6. Condiciones principales de los contratos

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 estos ser reelegidos una o más veces.

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

No se pacta ninguna indemnización por terminación o resolución anticipada de las funciones ejecutivas de los consejeros, ni tampoco primas de contratación ni cláusulas de permanencia o plazos de preaviso.

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.

Durante un periodo adicional de un año desde la terminación del contrato suscrito con la Sociedad, los Consejeros Ejecutivos se abstendrán de:

- a. Prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, prestatario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo Acciona, salvo autorización expresa de la Sociedad que no será irrazonablemente denegada;
- b. Participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo Acciona.

Esta prohibición no se entenderá incumplida cuando se trate de una participación no significativa. A estos efectos, se considera que una participación no es significativa cuando se trate de una inversión que no otorgue, directa o indirectamente, funciones de gestión o una influencia significativa en la sociedad competidora.

- c. Emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro (de la plantilla o) del equipo directivo de la Sociedad o de cualquier otra sociedad perteneciente al Grupo Acciona o persuadirles para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad o del Grupo Acciona para que extingan su relación con ellos.

Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos excluyen cualquier indemnización vinculada a la prohibición de no competencia postcontractual durante el plazo de un año asumida por los Consejeros Ejecutivos.

6. GOBERNANZA

6.1. Revisión y aprobación de la política

La Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de ACCIONA será analizada y revisada periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la Sociedad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo.

6.2. Supervisión y aplicación

El Consejo de Administración de ACCIONA es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en esta Política.

7. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA será aprobada, en su caso, por la Junta General de Accionistas para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

Cualquier modificación o sustitución de la Política durante el trienio 2021 a 2023 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 2023.

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.

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