



**INFORME  
SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2018-2020  
QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES  
AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN  
Y A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE  
ACCIONA, S.A.**

**(PUNTO 7º DEL ORDEN DEL DÍA)**

**OBJETO DEL INFORME**

Este informe (el "**Informe**") recoge la información, la justificación y la opinión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("**CNR**") del Consejo de Administración de Acciona, S.A. ("**Acciona**") que la CNR eleva al Consejo de Administración y a la Junta General de accionistas en relación con la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros de Acciona durante el período trienal 2018-2020 (la "**Política de Remuneraciones**").

La emisión de este informe da cumplimiento a la exigencia del artículo 529 novodécies, apartado 2, 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 ("**LSC**"), artículo incorporado a la LSC por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, para la mejora del gobierno corporativo ("**Ley 31/2014**"). Exige el precepto en cuestión que las sociedades cotizadas, como Acciona, tengan una Política de Remuneraciones de sus consejeros aprobada por la Junta General al menos cada tres años y que cualquier remuneración que perciban los consejeros durante los tres ejercicios siguientes a aquel dentro del cual se hubiera aprobado la Política de Remuneraciones sean acordes con esa Política de Remuneraciones.

**OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA Y DE LAS MODIFICACIONES QUE INCORPORA**

La presentación por el Consejo de Administración a la Junta General de una propuesta de Política de Remuneraciones para el nuevo trienio 2018-2020 resulta oportuna para dar cumplimiento a la exigencia legal reseñada. Concluye en este año 2017 la vigencia de tres años, ejercicios 2015 a 2017, de la anterior política de remuneraciones aprobada, al amparo de la disposición transitoria de la Ley 31/2014, por la Junta General ordinaria de 2015 al aprobar el Informe Anual de Remuneraciones de 2014. Para el siguiente período trienal, 2018-2020, debe someterse por el Consejo de Administración a la aprobación de la Junta General

dentro del corriente ejercicio 2017, su propuesta de nueva Política de Remuneraciones que reemplace a la anterior.

Los objetivos y los principios generales de la Política de Remuneraciones propuesta para el nuevo trienio siguen siendo fieles a los que orientaron la definida en el Informe Anual de Remuneraciones de 2014. Se recogen en sus apartados 2 (“Objetivos de la Política De Remuneraciones”) y 3 (“Principios Generales de la Política De Remuneraciones”). Su propósito último es, mediante una adecuada remuneración de los consejeros no ejecutivos y de los consejeros ejecutivos, poner al servicio de Acciona en esos cargos a las personas más idóneas e impulsar su compromiso con la creación de valor y con el respeto de los principios del grupo Acciona (incluyendo los relativos a la sostenibilidad), para que ello redunde en interés a largo plazo de sus accionistas.

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones se ha considerado, principalmente, la normativa legal aplicable, especialmente la LSC, las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, en concreto las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de febrero de 2015, y lo establecido en el artículo 31 de los Estatutos Sociales y los artículos 54 a 56 del Reglamento del Consejo de Administración de Acciona.

### **REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES, POR EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES COLEGIADAS DE SUPERVISIÓN Y DE ADOPCIÓN DE LAS PRINCIPALES DECISIONES DE GESTIÓN**

La Política de Remuneraciones establece el importe anual máximo agregado para el conjunto de los consejeros en su condición de tales por su pertenencia al Consejo de Administración, como órgano colegiado, y a las comisiones a las que pertenezca cada consejero.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 31.2 de los estatutos sociales de Acciona (“**Estatutos Sociales**”) y el artículo 217.3 de la LSC, el importe máximo agregado será determinado por la Junta General, pudiendo el Consejo de Administración reducir su importe en aquellos ejercicios en que lo considere oportuno.

En cuanto a la cuantía del importe anual máximo de remuneración, la nueva Política de Remuneraciones que se propone contempla un aumento de la cifra que desde el ejercicio 2013 ha estado fijada en 1.503.000 euros (cifra que no se ha alcanzado en ninguno de los ejercicios desde que fue establecida) hasta 1.700.000 euros, a fin de dar cabida a posibles cambios que podrían producirse durante el período de vigencia de la Política de Remuneraciones por aumento por la Junta General de

accionistas del número de miembros del Consejo de Administración, por una posible división de la actual CNR en dos comisiones diferentes, una de nombramientos y otra de remuneraciones, al amparo de lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, y por un posible ajuste de las remuneraciones por pertenencia a cualquiera de los órganos y comisiones que se describen en este apartado del Informe.

En consecuencia, sin perjuicio del aumento de esas percepciones que pueda acordar el Consejo de Administración en su momento (a) a propuesta de la CNR, (b) con aprobación de la Junta General y (c) respetando el límite máximo previsto en esta Política de Remuneraciones, la Política de Remuneraciones que se propone para el trienio 2018-2020 prevé mantener inicialmente sin variación los importes individuales de remuneración de los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración, como órgano colegiado, o de miembros o presidentes de sus Comisiones (con excepción de la presidencia de la Comisión Ejecutiva, que no viene teniendo una retribución adicional asociada, ni la tendría conforme a la nueva Política de Remuneraciones, por ser un cargo desempeñado por uno de los consejeros ejecutivos y considerarlo incluido en su remuneración); esto es:

- i.** por pertenencia al Consejo de Administración: 67.500 euros;
- ii.** para consejeros no ejecutivos por pertenencia a la Comisión Ejecutiva: 45.000 euros;
- iii.** por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 45.000 euros;
- iv.** por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 36.000 euros;
- v.** por pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad: 36.000 euros;
- vi.** por la presidencia de las Comisiones (a excepción de la Comisión Ejecutiva): 10.000 euros.

Adicionalmente la sociedad se hace cargo de la prima de un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos.

Los gastos de desplazamiento incurridos por los consejeros en el desempeño de sus funciones que estén suficientemente acreditados les son reembolsados, no considerándose que esta asunción de gastos tenga carácter remuneratorio.

## **REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS**

Establece el artículo 31.3 de los Estatutos Sociales que la retribución por la pertenencia al Consejo de Administración, como órgano colegiado, será independiente y compatible con la que corresponda por el desempeño como consejero de funciones ejecutivas y con cualesquiera otros sueldos fijos, retribuciones variables por objetivos, indemnizaciones por cese, sistemas de previsión y otros conceptos retributivos de carácter diferido que pudieran corresponder al consejero por otras funciones que, en su caso, desempeñe en la compañía.

Adicionalmente, los Estatutos Sociales en su artículo 31.4 contemplan la posibilidad, previo acuerdo de la Junta General de accionistas, de retribuir a los consejeros ejecutivos mediante la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones, así como cualquier otro sistema referenciado al valor de las acciones.

Dentro de ese marco de referencia se considera por la CNR aconsejable que la retribución de los consejeros ejecutivos se ajuste a principios y a un esquema de conceptos retributivos similares a los que se vienen aplicando en los ejercicios anteriores, con las diferencias que, en su caso, se indican a continuación.

### **A. RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL:**

La Política de Remuneraciones recoge el criterio de la CNR de que inicialmente los consejeros ejecutivos deben seguir percibiendo las mismas retribuciones fijas brutas anuales que actualmente perciben; esto es, 1.000.000 euros el Presidente Ejecutivo y 500.000 euros el Vicepresidente Ejecutivo, respectivamente.

No obstante lo anterior, la CNR entiende que esta Política General de Remuneración debe regular el modo en que, en su caso, dicha remuneración pueda ser actualizada por el Consejo de Administración, fijando un límite máximo a dicha actualización. Por tanto las remuneraciones fijas permanecerán invariables mientras el Consejo de Administración no acuerde, a propuesta de la CNR, su revisión. El Consejo de Administración, con el asesoramiento de la CNR, podrá revisar las cuantías correspondientes a las remuneraciones fijas de los consejeros ejecutivos para ajustarlas a la ponderación que el Consejo de Administración y la CNR hagan del desempeño personal del Consejero Ejecutivo, de la comparación con la información retributiva de mercado satisfecha por compañías comparables a nivel global con un rango retributivo entre la mediana y el percentil 75% y de los resultados de Acciona.

La actualización de la remuneración fija se consignará en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que anualmente se ponga a disposición de los accionistas para su votación consultiva por la Junta General.

**B. RETRIBUCIÓN VARIABLE:**

**a) Retribución variable anual:**

La retribución variable se fijará condicionada tanto al cumplimiento de los concretos objetivos económicos establecidos en cada año, coherentes con las previsiones fijadas en los presupuestos anuales, como a la valoración del desempeño profesional individual de cada consejero.

La CNR considera adecuado que el importe de la retribución variable anual que se corresponda con un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos sea tres veces el salario fijo del consejero, manteniendo así el mismo criterio que en los ejercicios anteriores.

Los objetivos establecidos anualmente deben reflejar las prioridades estratégicas actuales de la compañía y asegurar el alineamiento de los incentivos retributivos con la creación de valor y los intereses de los accionistas. Por ello las principales magnitudes a tener en cuenta para la valoración de la consecución de los objetivos económicos serán el EBITDA, el BAI y el nivel de deuda. Junto a esas magnitudes económicas se ponderan otros objetivos y métricas concretos que contribuyan a conseguir un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible.

Asimismo, deberá asegurarse 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.

Entre las modificaciones que incorpora la Política de Remuneraciones se destaca la posibilidad, durante un plazo de tres años, de reclamar el reembolso de las cantidades abonadas y de denegar la entrega de las pendientes, si dentro de ese plazo se constatase un incumplimiento grave de deberes de diligencia o lealtad, u otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones contractuales contraídas con la compañía.

El consejero que cese su relación contractual con la compañía antes de la finalización del período anual de devengo del incentivo por causa no imputable a él mantendrá el derecho a percibir la parte proporcional del

incentivo correspondiente al período efectivo en que se hayan prestado sus servicios en el ejercicio en que se produzca la extinción.

Tal y como se viene haciendo desde ejercicios anteriores, 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 de la Sociedad, a elección de cada Consejero Ejecutivo.

**b) Retribución variable plurianual:**

Los consejeros ejecutivos continuarán siendo beneficiarios del Plan 2014-2019 de entrega de acciones y “performance shares” a la dirección de Acciona y su grupo (el “Plan”). Su eficacia durante el primer trienio como herramienta de motivación y retención del equipo directivo, incluyendo los consejeros ejecutivos, es valorada favorablemente por la CNR. Se considera por ello conveniente su continuidad, con las modificaciones que la evolución, tanto de la situación del grupo como de las recomendaciones de buen gobierno corporativo, aconsejan introducir para mantener y potenciar su eficacia durante el segundo trienio de vigencia, 2017-2020.

También en relación con esta remuneración variable plurianual se debe señalar que la nueva Política de Remuneraciones contempla también la posibilidad, durante un plazo de 3 años, de reclamar el reembolso de las cantidades abonadas y de denegar la entrega de las pendientes si dentro de ese plazo se constata un incumplimiento grave de deberes de diligencia o lealtad, u otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones contractuales contraídas con la compañía.

También se propone que los sistemas de remuneración vinculados a acciones excluyan, por razones de sencillez, eficiencia y transparencia, uniformándolos en este extremo con el régimen aplicable a los demás directivos, la posibilidad de venta de acciones para hacer frente al pago por el consejero ejecutivo del impuesto personal a su cargo incurrido por la entrega de acciones, asumiendo la sociedad sin repercusión al beneficiario el coste del ingreso a cuenta legalmente exigible con los límites que el Reglamento regulador del Plan establezca.

Como consecuencia de los cambios propuestos, la estructura básica del Plan (que beneficiará también a un conjunto amplio de directivos en términos distintos, descritos en los Informes que el Consejo de Administración ha presentado anualmente a la Junta General en relación con sus propuestas de aprobación por la Junta General del número de acciones disponibles por el Consejo de Administración para su asignación en aplicación del Plan) podrá

quedar articulada respecto de los consejeros ejecutivos como se describe a continuación:

1. Indicadores estratégicos de negocio: el cumplimiento de los objetivos se hará en función de unos indicadores estratégicos de negocio, entre los que se incluyen las siguientes magnitudes:
  - i. Ratio Deuda Neta/EBITDA en base consolidada al cierre del último ejercicio del período de referencia;
  - ii. Beneficio ordinario antes de impuestos del período de referencia;
  - iii. Beneficio neto por acción del período de referencia;
  - iv. Otros criterios a valorar:
    - Retorno total de la acción, por incremento de valor y por dividendos, durante el periodo de referencia;
    - Comparación de las estimaciones en cuanto al valor futuro de la acción de Acciona y de las recomendaciones de no menos de cuatro analistas que realicen un seguimiento significativo de la acción, realizadas por esos analistas en diciembre 2013 y en enero del año siguiente a la conclusión del periodo de referencia;
    - 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.

Con respecto a cada uno de los indicadores estratégicos de negocio, el Consejo de Administración tendrá definido (1) el objetivo, cuantificado cuando puede formularse como métrica, respecto de cada uno de esos indicadores; (2) el nivel mínimo de cada indicador por debajo del cual se considerará que no se ha alcanzado logro alguno; y (3) la ponderación atribuida a cada indicador en la cuantificación del nivel de logro alcanzado en el periodo de referencia.

Al definir los indicadores estratégicos y objetivos a cumplir se asegurará por el Consejo de Administración que guarden relación con el desempeño del beneficiario y que no deriven simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de actividad de Acciona.

2. Diferimiento, claw black y malus: la entrega del 20% de las acciones que los consejeros ejecutivos tengan derecho a percibir estarán

sometidas a un periodo de diferimiento de aproximadamente 1 año, hasta la aprobación de las Cuentas Anuales del ejercicio social siguiente al último periodo de cómputo para el devengo de la retribución.

Su devengo estará condicionado a la permanencia del consejero ejecutivo en el Grupo Acciona hasta al menos el 31 de marzo del año en que se proceda a la entrega de las acciones y, además, a que durante el plazo de diferimiento no se ponga de manifiesto, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, cualquier causa que deba tener como resultado en opinión de los auditores externos una reformulación material de los estados financieros consolidados del Grupo Acciona, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

Adicionalmente Acciona podrá reclamar a los consejeros dentro de los tres años siguientes a la entrega la devolución de las acciones entregadas cuando para su cálculo y entrega se hubiera atendido a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

También podrá Acciona reclamar dentro de ese mismo plazo de tres años la devolución de las acciones entregadas a un consejero en base al Plan, y suspender la entrega de nuevas acciones a las que en su caso tuviera derecho conforme al Plan, en aquellos casos en los que el consejero haya incumplido gravemente sus deberes legales de diligencia o lealtad, o contractuales asumidos con Acciona.

3. Impuestos: el coste del ingreso a cuenta del Plan no será repercutido a los beneficiarios, asumiendo Acciona el coste fiscal que dicho ingreso a cuenta tenga en la imposición personal de los beneficiarios con los límites que reglamentariamente se establezcan.
4. Número de acciones: el número de acciones entregadas no podrá exceder el número máximo de acciones aprobado por la Junta General.

Concluyendo el periodo de referencia para la obtención de los beneficios del Plan en 2019, inclusive, y siendo el plazo de vigencia de la Política de Remuneraciones que se propone hasta el ejercicio 2020, inclusive, se podrá articular un nuevo plan de vigencia plurianual para su aplicación a partir de 2020, inclusive, cuya estructura, indicadores y métricas de consecución de objetivos, y mecánica de funcionamiento será, respecto de los consejeros ejecutivos, coherente con lo aquí descrito o con el contenido de la nueva Política de Remuneraciones que sea posteriormente aprobada por la Junta



General de accionistas, aprobación a la que quedará condicionada la exigibilidad del nuevo plan por sus beneficiarios.

**c) Aportaciones a planes de Ahorro:**

De acuerdo con las prácticas de mercado, Acciona considera que el sistema de retribución de los consejeros ejecutivos debe complementarse a través de un plan de Ahorro que esté vinculado a la supervivencia a una determinada edad, incapacidad permanente (total, absoluta y gran invalidez) y fallecimiento ("**Plan de Ahorro**").

En consecuencia, Acciona aportará anualmente a favor del consejero un importe comprendido entre el 75% y el 100% del salario fijo bruto anual a una entidad aseguradora, dejando de satisfacer las primas al Plan de Ahorro en la fecha en que el consejero deje su cargo (y sin perjuicio de los derechos económicos adquiridos por el consejero hasta ese momento en relación con el Plan de Ahorro). El Consejo de Administración podrá decidir en cualquier momento modificar el importe de las primas para ajustarlas a la evolución del negocio y del mercado.

El Consejero Ejecutivo podrá, adicionalmente, solicitar que el cobro de todo o una parte de su retribución variable se sustituya por aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro con cargo esa retribución

**d) Otras remuneraciones: seguro de responsabilidad civil**

Como es práctica habitual de mercado, se considera conveniente que Acciona mantenga contratado un seguro de responsabilidad civil para sus todos sus administradores (incluyendo, por tanto, también a sus consejeros ejecutivos) y sus directivos al menos durante el período de vigencia en el cargo.

**e) Otras remuneraciones: retribuciones no dinerarias**

Se propone también en la Política de Remuneraciones para el nuevo trienio que los consejeros ejecutivos continúen contando con seguro de vida y vehículo de empresa y siendo beneficiarios de seguro médico colectivo contratado por la sociedad, en ambos casos en el marco de la política que el grupo tenga definido en cada momento con carácter general para su equipo directivo.

También tendría derecho conforme a la Política de Remuneraciones al reembolso de cualquier gasto razonable que esté suficientemente justificado, incurridos por razón de viajes, desplazamientos, manutención, comunicaciones móviles, representación o de cualquier otro tipo, en que

incurran por el desempeño de sus servicios. La CNR no considera que estos reembolsos tengan carácter retributivo.

La concreción de estas prestaciones no dinerarias podría ser modificada a propuesta de la CNR mediante acuerdo del Consejo de Administración.

### **C. CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS:**

Entre la sociedad y cada uno de los consejeros ejecutivos existen en vigor, aprobados por el Consejo de Administración previo informe de la CNR, contratos mercantiles de servicios en cumplimiento de las exigencias legales. La Política de Remuneraciones que se propone ha tenido en cuenta el contenido de los contratos. Estando vigente esta relación contractual mercantil los consejeros ejecutivos tienen en suspenso la relación laboral que en su día mantenían con el grupo Acciona hasta que fue sustituida.

Para la transparencia sobre el conjunto de pactos relativos a la retribución de los consejeros ejecutivos, se pone de manifiesto por la CNR a continuación el contenido fundamental de los contratos mercantiles:

- i. Duración: Tienen duración indefinida, sin estar vinculados al plazo de tres años de duración del cargo de consejero de Acciona que se establece en los Estatutos Sociales.
- ii. Indemnización por extinción: Los contratos mercantiles de los consejeros ejecutivos prevén expresamente que no se devengará a favor de los consejeros ejecutivos, separándose así de una práctica que es frecuente en el mercado, ninguna indemnización cuando se produzca su cese en el cargo de Consejero, o la terminación o resolución de las funciones ejecutivas que tengan atribuidas. Por tanto, salvo por el coste de la liquidación de la relación laboral que se encuentra en suspenso, legalmente exigible por razón del tiempo en que esa relación laboral estuvo vigente, no se devengará un coste para Acciona por la extinción de los contratos mercantiles con los consejeros ejecutivos.

Tampoco se contemplan en los contratos mercantiles primas de contratación ni cláusulas de permanencia o plazos de preaviso.

- iii. Exclusividad: 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.

- iv.** Pacto de no competencia post-contractual: Durante un periodo adicional de un año desde la terminación del contrato mercantil con la Sociedad, los consejeros ejecutivos tienen asumida una obligación de no competencia, que no da derecho al Consejero Ejecutivo a percibir indemnización alguna adicional a las demás indicadas en los apartados anteriores. La obligación de no competencia les exige abstenerse de las siguientes actuaciones:
- 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 compañía 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 compañía 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 compañía o del grupo Acciona para que extingan su relación con ellos.

## **OPINIÓN DE LA CNR**

De acuerdo con lo expuesto en el presente Informe, la CNR considera que la Política de Remuneraciones propuesta se adecua a lo establecido en el apartado 4 del artículo 217 de la LSC porque la remuneración de los consejeros, tanto la que se atribuye a los consejeros no ejecutivos por sus funciones como miembros del órgano colegiado de administración, como la prevista a favor de los consejeros ejecutivos, guarda una proporción razonable con la importancia de Acciona en el mercado, con su situación económica actual y con los estándares de mercado de empresas comparables. Y, por otra parte, el sistema de remuneración propuesto en

la Política de Remuneraciones está orientado, entre otros objetivos, a promover la rentabilidad y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad, además de dar cabida a otros objetivos y valores estratégicos asociados a la sostenibilidad. Incorpora, por último, las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

De conformidad con lo expuesto, la Comisión considera adecuadas las modificaciones planteadas a la Política de Remuneraciones respecto de la actualmente vigente, entendiéndose que la mejora y que reforzará el alineamiento de los consejeros con los objetivos e intereses a largo plazo de Acciona.

En consecuencia, la Política de Remuneraciones que la CNR propone al Consejo de Administración elevar a la Junta General de accionistas para su aprobación como marco rector de las retribuciones de los consejeros durante el trienio 2018 a 2020 resulta, en el criterio de la CNR, acorde con la normativa aplicable a las sociedades de capital cotizadas, con las recomendaciones nacionales e internacionales en materia de remuneración de Consejeros, y con las mejores prácticas aplicadas por otras compañías comparables, ajustándose a los criterios de buen gobierno y transparencia, y permitiendo a Acciona contar con una política de remuneraciones adecuada y alineada con los intereses de sus accionistas.

Por ello también, la CNR propone que se tomen las medidas necesarias para que los planes, reglamentos, contratos y otros instrumentos configuradores de la retribución de los consejeros en su condición de tales o como consejeros ejecutivos que estuvieran vigentes al tiempo de ser aprobada la Política de Remuneraciones se adapten en la medida necesaria a la mayor brevedad posible para ajustarse a los principios y directrices de esta nueva Política.

\*\*\*\*\*