

INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2023-2025 QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE ACCIONA, S.A.

(PUNTO 3 DEL ORDEN DEL DÍA)

1. OBJETO DEL INFORME

Este informe (el “**Informe**”) recoge la información, la justificación y la opinión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**CNR**”) del Consejo de Administración de Acciona, S.A. (“**Acciona**” o la “**Compañía**”) 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 periodo trienal 2023-2025 (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”).

La emisión de este Informe da cumplimiento a la exigencia del 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 (la “**LSC**”). Exige el precepto en cuestión que las sociedades cotizadas, como Acciona, tengan una política de remuneraciones de sus consejeros aprobada por la Junta General para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios 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, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de accionistas.

Exige adicionalmente dicho precepto que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros sean sometidas a la Junta General de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. Asimismo, cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones durante el plazo anterior requerirá la aprobación de la Junta General de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

2. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA Y DE LAS MODIFICACIONES QUE INCORPORA

Para dar cumplimiento a la exigencia legal reseñada, la Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 28 de mayo de 2020 aprobó la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2021-2023, actualmente en vigor.

No obstante, la presentación por el Consejo de Administración a la Junta General de una propuesta de Política de Remuneraciones para el nuevo trienio 2023-2025 resulta oportuna como consecuencia de la modificación normativa operada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica la LSC, y otras normas financieras, con el objeto de transponer al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017 por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

En particular, la Disposición Transitoria Primera de la referida Ley determina que las sociedades deberán someter a aprobación la política de remuneraciones adaptada a dichas modificaciones en la primera junta general que se celebre con posterioridad a su entrada en vigor.

Los objetivos y los principios generales de la Política de Remuneraciones propuesta para el nuevo trienio que se recogen en sus apartados 2 y 3 siguen siendo fieles a los que orientaron la Política de Remuneraciones del período 2021-2023. 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.

Sin perjuicio de lo anterior, la nueva Política de Remuneraciones incluye las siguientes modificaciones en lo relativo a los objetivos y principios que rigen la Política de cara a su alineación con el nuevo marco normativo:

- i. Revisión de los objetivos, incluyendo entre las características de los elementos retributivos los mecanismos necesarios para promover que el sistema retributivo de los consejeros de Acciona contribuya de manera fehaciente a la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía, garantizando la sostenibilidad de Acciona a largo plazo.
- ii. Inclusión como principio general la vinculación con las condiciones de los empleados; en concreto, la consideración del sistema retributivo aplicable a los empleados de la Compañía para el establecimiento de las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos.

Asimismo, la Política de Remuneraciones incorpora un mayor grado de transparencia sobre el sistema retributivo de los consejeros y su gobernanza, en relación con los siguientes aspectos:

- i. Con respecto al sistema de remuneración del Consejo de Administración por sus funciones colegiadas, se detallan los importes de las distintas asignaciones para las Comisiones Delegadas del Consejo de Administración.
- ii. En relación con el sistema de remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas, y en particular, sobre la retribución variable anual por objetivos económicos, se incluye más información sobre los criterios para su concesión y los métodos para determinar su reconocimiento.
- iii. En cuanto al sistema de gobernanza de la política, se da un mayor grado de detalle sobre su aprobación y modificación.

Adicionalmente a lo anterior, la Política de Remuneraciones incorpora algunas modificaciones con respecto a la actualmente vigente, entre las que destacan las siguientes:

- i. Se regula, conforme a la modificación de la LSC, la posibilidad de aplicar excepciones temporales a la Política de Remuneraciones, desarrollando el procedimiento y las condiciones para su aplicación.
- ii. Se introduce un nuevo apartado con el detalle de la Política de Remuneraciones aplicable a los nuevos consejeros que pudieran incorporarse al Consejo de Administración durante su vigencia.

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones se ha considerado, principalmente, la normativa legal aplicable, especialmente la LSC modificada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, en concreto las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas revisado en junio de 2020, y lo establecido en el artículo 31 de los Estatutos Sociales (los “Estatutos Sociales”) y en los artículos 54 y 55 del Reglamento del Consejo de Administración de Acciona.

3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES COLEGIADAS

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 31.3 de los Estatutos Sociales de Acciona 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 no contempla variación alguna respecto de la anterior política de remuneraciones que fijó la cifra en 1.700.000 euros (cifra que no se ha alcanzado en ninguno de los ejercicios desde que fue establecida). No obstante lo anterior, se mantiene el importe máximo agregado de 1.700.000 euros a fin de dar cabida a posibles cambios que puedan producirse durante el período de vigencia de la nueva Política de Remuneraciones por aumento por la Junta General de accionistas del número de miembros del Consejo de Administración o por un posible ajuste de las remuneraciones por pertenencia a cualquiera de los órganos y comisiones que se describen en este apartado del Informe.

Entre las modificaciones que incorpora la Política se destaca la inclusión de un nuevo apartado específico para la retribución fija anual donde se determina que 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 de cualesquiera otras circunstancias objetivas que considere relevantes:

- 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.
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Concretamente, el Consejo de Administración decidió en su reunión de 30 de mayo de 2018, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes:

- i. Asignación por pertenencia al Consejo de Administración (excluyendo, a efectos aclaratorios, a los consejeros ejecutivos): 100.000 euros.
- ii. Asignación adicional por presidencia del Consejo de Administración: sin asignación.
- iii. Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad: 70.000 euros.
- iv. Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad: 18.000 euros.
- v. Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 55.000 euros.
- vi. Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 11.000 euros.

- vii. Asignación adicional por pertenencia a la Comisión Ejecutiva (si esta Comisión es constituida): 55.000 euros.
- viii. Asignación adicional por la condición de Consejero Independiente Coordinador: 30.000 euros.

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 2023-2025 prevé mantener inicialmente sin variación lo acordado por el Consejo de Administración en su reunión del 18 de mayo de 2022.

Adicionalmente, tal y como establecía la Política anterior Acciona se hace cargo de la prima del seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos.

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

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

El artículo 31.4 de los Estatutos Sociales establece 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 31.5 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.

5. GOBERNANZA

A. APROBACIÓN Y REVISIÓN

La nueva Política incluye una adaptación a las novedades normativas incluidas en la LSC en lo relativo a la aprobación y revisión de la Política.

En concreto, se establece que la Política será aprobada por la Junta General de accionistas, sin que medie ningún tipo de conflicto de interés en relación con los consejeros de Acciona, y la CNR ratificará la Política una vez constituida y elaborará el informe preceptivo respecto de la misma, que será puesto a disposición de los accionistas en la página web de la Compañía.

En caso de revisión de la Política se describirán y explicarán todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista que, en su caso, se hayan

recibido de los accionistas sobre la Política y los Informes Anuales de Remuneraciones de Consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política de Remuneraciones en la Junta General de accionistas.

En todo caso, la CNR velará por la correcta interpretación y resolución de conflictos de interés que, en su caso, pudieran suscitarse en relación con la aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones.

B. EXCEPCIONALIDAD

La nueva Política de Remuneraciones contempla un nuevo apartado que regula la excepcionalidad de la Política en los términos previstos en el apartado 6 del artículo 529 novodécies de la LSC.

En base a la normativa vigente, se establece la posibilidad de aplicar, dentro del marco normativo vigente, excepciones sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la Política en función de las necesidades particulares del negocio de Acciona, así como de las derivadas del contexto macroeconómico de las geografías en las que la Compañía opere.

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

Las 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 Compañía en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

6. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

La Política de Remuneraciones para el nuevo trienio incluye un apartado para los nuevos consejeros.

En este sentido, se establece que 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 Política.

De esta forma, el Consejo de Administración, previo informe de la CNR 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 Compañía 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 del Consejo de Administración por sus funciones colegiadas.

7. OPINIÓN DE LA CNR

De acuerdo con lo expuesto en el presente Informe, la CNR considera que la Política de Remuneraciones propuesta se adecúa a lo establecido en el apartado 4 del artículo 217 de la LSC en la medida en que la remuneración de los consejeros, tanto la que se atribuye por sus funciones colegiadas como la prevista por el desempeño de funciones ejecutivas, 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 Compañía, 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 CNR considera adecuadas las modificaciones planteadas a la Política de Remuneraciones respecto de la actualmente vigente, entendiendo que la mejora, y que refuerza 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 desde su aprobación y durante el trienio 2023 a 2025 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 un política retributiva adecuada y alineada con los intereses de sus accionistas.

Este Informe es aprobado por el Consejo de Administración en su sesión del día 18 de mayo de 2022.
