
INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2021-2023 QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE ACCIONA, S.A.

(PUNTO 4.1. 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 ("**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 periodo trienal 2021-2023 (la "**Política de Remuneraciones**").

La emisión de este informe da cumplimiento a la exigencia del artículo 529 novodécimas 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**"). 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, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de accionistas.

2. 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 2021-2023 resulta oportuna para dar cumplimiento a la exigencia legal reseñada. Concluye en este año 2020 la vigencia de tres años, ejercicios 2018-2020, de la anterior política de remuneraciones aprobada por la Junta General ordinaria de 2017. Para el siguiente periodo trienal, 2021-2023, debe someterse por el Consejo de Administración a la aprobación de la Junta General dentro del corriente ejercicio 2020, 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 política de remuneraciones del período 2018-2020. 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.

Entre las modificaciones que incorpora la Política de Remuneraciones, destacan las relativas a la retribución variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos.

En particular, se prevé la posibilidad de que los consejeros ejecutivos puedan ser beneficiarios de sistemas de retribución a largo plazo que se liquiden no sólo mediante la entrega de acciones o de derechos sobre ellas, como preveía la política de remuneraciones anterior, sino también mediante pagos en metálico o mediante aportaciones extraordinarias a planes de ahorro. La previsión de liquidación en metálico o mediante aportaciones extraordinarias a planes de ahorro resulta conveniente teniendo en cuenta la particular situación de los consejeros ejecutivos, cuyos intereses pueden estimarse ya estrechamente alineados con los de los accionistas de Acciona como titulares indirectos de una participación significativa en el capital social de la compañía.

También en relación con la remuneración variable plurianual de los consejeros ejecutivos, la Política de Remuneraciones regula de forma específica la posibilidad de que sean beneficiarios de incentivos vinculados a la creación de valor para el accionista a largo plazo, utilizando para ello métricas que midan adecuadamente esa creación de valor, como puede ser la del retorno total del accionista y su correspondiente tasa.

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 55bis del Reglamento del Consejo de Administración de Acciona.

3. 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 (los "**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 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, 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, 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.

El Consejo de Administración, en su reunión del 30 de mayo de 2018, aprobó, a propuesta de la CNR, los siguientes puntos:

- i. no retribuir a los consejeros ejecutivos por su pertenencia al Consejo de Administración;
- ii. eliminar la remuneración por la pertenencia a la Comisión Ejecutiva en la medida en que tal Comisión dejaba de existir;
- iii. modificar la retribución por pertenencia al Consejo de Administración de los consejeros no ejecutivos, que se fija en 100.000 euros;
- iv. modificar las retribuciones por pertenencia a las Comisiones, que se fija como sigue:
 - por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 70.000 euros;
 - por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 55.000 euros;
 - por pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad: 50.000 euros;
- v. modificar la retribución adicional por ocupar el cargo de consejero independiente coordinador, que se fija en 30.000 euros;
- vi. modificar la retribución adicional por ostentar la presidencia de las Comisiones, que se fija como sigue:
 - por la presidencia de la Comisión de Auditoría: 18.000 euros;
 - por la presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 11.000 euros y
 - por la presidencia de la Comisión de Sostenibilidad: 8.000 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 2021-2023 prevé mantener inicialmente sin variación lo acordado por el Consejo de Administración en su reunión del 30 de mayo de 2018.

Adicionalmente, Acciona se hace cargo de la prima del 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.

4. 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, 1.375.000 euros el Presidente Ejecutivo y 738.000 euros el Vicepresidente Ejecutivo, respectivamente, según acuerdo del Consejo de Administración de Acciona de fecha 30 de mayo de 2018, a propuesta de la CNR.

No obstante lo anterior, la CNR entiende que esta Política de Remuneraciones 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 nivel que se superaría al 75% de las compañías identificadas, y de los resultados de Acciona.

La actualización de la remuneración fija se consignará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que anualmente se pone a disposición de los

accionistas para su votación consultiva por la Junta General de Accionistas y que está a disposición de los accionistas en la página web de Acciona.

B. RETRIBUCIÓN VARIABLE

a) Retribución variable anual por objetivos económicos y retribución variable anual por logros específicos

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 Acciona.

Tal y como estaba previsto en la política de remuneraciones anterior, se prevé 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 constata 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 (según se define en el apartado 4Bc)), a elección de cada consejero ejecutivo.

Entre las modificaciones que incorpora la Política de Remuneraciones se destaca la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, pueda

aprobar incentivos 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.

b) Retribución variable a largo plazo

Entre las modificaciones que incorpora la Política de Remuneraciones, destaca la posibilidad de que los sistemas de retribución a largo plazo se instrumenten, no sólo mediante la entrega de acciones o de derechos sobre ellas como preveía la política de remuneraciones anterior, sino también mediante pagos en metálico y/o mediante aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro.

Lo anterior resulta conveniente teniendo en cuenta la particular situación de los consejeros ejecutivos, cuyos intereses pueden estimarse ya estrechamente alineados con los de los accionistas de la compañía como titulares indirectos de una participación significativa en el capital social de Acciona.

También en relación con la remuneración variable plurianual de los consejeros ejecutivos, la Política de Remuneraciones regula de forma específica la posibilidad de que sean beneficiarios de incentivos vinculados a la creación de valor para el accionista a largo plazo, utilizando para ello métricas que midan adecuadamente esa creación de valor, como puede ser la del retorno total del accionista y su correspondiente tasa.

En esta misma línea, el Consejo de Administración de Acciona, a propuesta de la CNR, ha propuesto a la Junta General Ordinaria de accionistas de Acciona a la que también se somete la aprobación de esta Política de Remuneraciones, la aprobación de un nuevo plan de incentivo a largo plazo para los consejeros ejecutivos denominado "*Plan 2020-2029 de Incentivo a Largo Plazo Vinculado a la Creación de Valor dirigido a los Consejeros Ejecutivos de Acciona, S.A.*" (el "**Plan**"), cuya estructura básica es la que se indica a continuación:

- i. Liquidación íntegra en metálico.
- ii. Métricas empleadas para medir la creación de valor:
 - La tasa ("**TRTA**") de retorno total del accionista ("**RTA**") como indicador de referencia para medir esa creación de valor.

Se considera que el RTA, con su correspondiente TRTA, es un indicador idóneo para medir la creación de valor para el accionista de Acciona por tener en cuenta parámetros (variación del valor de mercado de las acciones e importe distribuido como dividendos) y estar correlacionado con un nivel de rentabilidad mínimo que permite evaluar de una forma óptima si las expectativas del accionista se han

visto cumplidas y si, en consecuencia, los consejeros ejecutivos merecen ser retribuidos por ese mayor valor creado. El RTA-TRTA es, además, una medida de cálculo sencilla y transparente, cuyo empleo como indicador de referencia contribuye a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Acciona y a evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables en línea con los principios generales en los que se basa la política de remuneraciones de los consejeros de Acciona.

- El coste medio ponderado del capital ("WACC") como tasa de rentabilidad mínima; esto es, como el nivel mínimo de TRTA por encima del cual se considerará que se ha creado valor para el accionista de Acciona.

Ambos indicadores se calcularán a la conclusión del Plan teniendo en cuenta el periodo de referencia y sólo en el caso de que la TRTA fuera superior al WACC, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, determinará el importe del incentivo que correspondería entregar a los consejeros ejecutivos (el "**Incentivo**").

- iii. Diferimiento, claw back y malus: el 20% del Incentivo que los consejeros ejecutivos tengan derecho a percibir se abonará de forma diferida en el año 2031, con posterioridad a la formulación de las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2030 de Acciona y su grupo respecto de las cuales se emita un informe de auditoría sin salvedades.

Su devengo estará condicionado a la permanencia del consejero ejecutivo en Acciona durante toda el periodo de vigencia del Plan (esto es, desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2029) y, además, a que durante el plazo de diferimiento no concurra, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, cualquiera de los supuestos de *malus* previstos en el Plan.

Adicionalmente, Acciona 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 (*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 cualquiera de los supuestos de *malus* señalados.

El Consejo de Administración somete a la Junta General Ordinaria de accionistas la aprobación del Plan como punto separado del orden del día para dar cumplimiento a la exigencia legal establecida en el artículo 529 novodécimas apartado 5 de la LSC.

c) Aportaciones al Plan de Ahorro

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

En consecuencia, tal y como se viene haciendo desde ejercicios anteriores, Acciona aportará anualmente a favor del consejero ejecutivo un importe equivalente al 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, a propuesta de la CNR, 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.

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.

Entre las modificaciones que incorpora la Política de Remuneraciones se destaca la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, pueda aprobar (i) la realización de aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro y (ii) la cancelación o el vencimiento anticipado, total o parcial, del Plan de Ahorro.

En el caso de que se acordara la cancelación del Plan de Ahorro, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, podrá reconocer una compensación económica (que no podrá exceder de los fondos acumulados en el Plan de Ahorro que son objeto de cancelación) a los Consejeros Ejecutivos, siempre y cuando a dicha fecha no se hubieran perdido sus derechos económicos acumulados.

Las aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro o la cancelación o vencimiento anticipado, total o parcial, del Plan de Ahorro que, en su caso, acuerde el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, se consignará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que anualmente se pone a disposición de los accionistas para su votación consultiva por la Junta General de Accionistas y que está a disposición de los accionistas en la página web de Acciona.

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 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 del seguro médico colectivo contratado por la sociedad, en el marco de la política que el grupo tenga definido en cada momento con carácter general para su equipo directivo.

También tendrían 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 Acciona 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.
- 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 Acciona, 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 Acciona o del grupo Acciona, salvo autorización expresa de Acciona que no será irrazonablemente denegada;
 - b) participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de Acciona 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 Acciona 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 Acciona o del grupo Acciona para que extingan su relación con ellos.

5. 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 CNR considera adecuadas las modificaciones planteadas a la Política de Remuneraciones respecto de la actualmente vigente, entendiendo 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 2021 a 2023 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.

Por ello también, la CNR recomienda y propone 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 deberían adaptarse en la medida necesaria a la mayor brevedad posible para ajustarse a los principios y directrices de esta nueva Política de Remuneraciones.

Este Informe es aprobado por el Consejo de Administración en su sesión del día 24 de abril de 2020.
