



20  
23



## INFORME ANUAL REMUNERACIONES

---

# Introducción a cargo del Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Estimados accionistas:

En nombre del Consejo de Administración (el “**Consejo**”) y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A. (“**ACCIONA Energía**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), les presentamos el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (el “**IAR**” o el “**Informe**”) que incluye información sobre la política de remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA Energía aplicable al ejercicio en curso (la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones**”), un resumen sobre la aplicación de las políticas de remuneraciones que resultaron aplicables durante el último ejercicio cerrado y el detalle individual de las remuneraciones percibidas por los Consejeros durante dicho ejercicio.

Este Informe, que se publica junto al Informe Anual de Gobierno Corporativo (el “**IAGC**”) y forma parte del Informe de Gestión, se mantendrá accesible en la página web de la Compañía y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”) por el período legalmente establecido.

Se trata de mi primer Informe como Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ACCIONA Energía, desde mi nombramiento en el cargo el pasado 1 de junio de 2023.

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ACCIONA Energía ha cambiado en 2023 en cumplimiento de lo previsto en el Reglamento del Consejo respecto del criterio de rotación de Consejeros Independientes en las distintas comisiones delegadas del Consejo (las “**Comisiones Delegadas**”), con el fin de que dichos Consejeros tengan acceso a toda la información del Grupo.

En nombre de la Comisión, quisiera dar las gracias a Doña Inés Elvira Andrade Moreno por su valiosa contribución como Presidenta de esta Comisión en los últimos años, así como manifestarle mi gratitud por el apoyo que me ha brindado al asumir el cargo. Asimismo, me gustaría también dar las gracias a Don Alejandro Werner, por su servicio y contribución a nuestra Comisión durante el período en el que ha permanecido como miembro de la misma.

Los miembros de la Comisión reúnen en su conjunto perfiles con sólidas capacidades, y me gustaría aprovechar la oportunidad para dar la bienvenida a Doña María Salgado Madriñán y a Don Rosauro Varo Rodríguez, como nuevos integrantes.

El objetivo de ACCIONA Energía, como compañía energética global que opera exclusivamente en tecnologías renovables, es liderar el proceso de descarbonización con soluciones avanzadas que permitan a empresas, instituciones, negocios y particulares reducir su huella de carbono, aceptando el reto de crear nueva energía para un planeta mejor.

Somos conscientes de la importancia que tiene el gobierno corporativo, que ayuda a establecer la confianza de los inversores, atrae el talento y fomenta la imagen de marca en el medio y largo plazo, como elemento clave para incrementar el valor de las empresas, potenciando el atractivo de las compañías en los mercados.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro de su compromiso de escucha continua a sus accionistas, mantiene un diálogo constante y transparente con ellos para conocer, entre otras cuestiones, su opinión acerca de la Política de Remuneraciones y explorar así las modificaciones que pueden resultar oportunas.

En el proceso de reflexión también se han considerado los resultados de las votaciones relativas al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros obtenido en el último ejercicio y los relativos a la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada el 1 de junio de 2023.

El Consejo de Administración constata el respaldo de los accionistas de la Compañía, que el año pasado ratificaron la Política de Remuneraciones del Consejo con una mayoría del 86,65 %. No obstante lo anterior, se ha hecho un trabajo de análisis y revisión de los elementos retributivos con el objetivo de contar con el apoyo más amplio posible de todos sus accionistas.

Fruto de las conclusiones alcanzadas en dicho proceso de reflexión, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha adquirido una serie de compromisos concretos que tienen la finalidad de mejorar el funcionamiento del sistema de gobierno corporativo de ACCIONA Energía, en el marco de la Política de Remuneraciones aplicable.

Las medidas y compromisos acordados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han sido los siguientes:

- Aunque la Política de Remuneraciones prevé que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pueda 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 Energía, **el Consejo de Administración no aprobará incentivos variables extraordinarios** durante la vigencia de la Política.
- **Formalizar la obligación del Consejero Ejecutivo de mantener**, directa o indirectamente, **un número de acciones** (incluyendo las que, en su caso, en el

futuro le puedan ser entregadas como remuneración en el marco de la Política de Remuneraciones) **equivalente a dos (2) anualidades de retribución fija bruta**, mientras siga perteneciendo al Consejo de Administración y desarrolle funciones ejecutivas, en línea con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de Sociedades cotizadas publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (el “**CBG**”). El Consejero Ejecutivo desde su designación para dicho cargo viene cumpliendo con esta obligación, tal y como se indica en el apartado [1.2.H](#) de este Informe.

Estas medidas se mantendrán en la Política de Remuneraciones, que se someterá a aprobación por la Junta General de Accionistas ACCIONA Energía del ejercicio 2026.

Para este ejercicio, además de revisar el texto del Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2023 y recoger el compromiso de mejora de ACCIONA Energía en materia de remuneraciones plasmando las medidas anteriormente señaladas, la Sociedad ha optado por mejorar el formato libre del IAR, con el objeto de explicar mejor a los accionistas el trabajo realizado y facilitar el conocimiento del funcionamiento y aplicación de la Política de Remuneraciones.

Con estos cambios, confiamos que el Informe incorpore un mayor grado de transparencia sobre el sistema retributivo de los Consejeros y su gobernanza, reforzando el alineamiento con los intereses a largo plazo de ACCIONA Energía y de sus accionistas, y con la práctica habitual de mercado en materia retributiva y de gobierno corporativo.

Agradecemos de antemano la dedicación a la lectura de este Informe, y esperamos que el esfuerzo de la Sociedad resulte merecedor de su apoyo, expresado mediante el voto favorable a este Informe.



---

### **Don Juan Luis López Cardenete**

Presidente de la Comisión de  
Nombramientos y Retribuciones

---

# Política de Remuneraciones aplicable en 2024



## 1.1 Principales aspectos de la Política

La Junta General de Accionistas celebrada con carácter previo a la fecha efectiva de admisión a negociación de las acciones de ACCIONA Energía en el mercado regulado español aprobó una política de remuneraciones para su aplicación desde la admisión a negociación y para los tres ejercicios siguientes, esto es, 2022, 2023 y 2024.

No obstante, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, propuso a la Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones para el trienio 2024-2026 con la finalidad de adaptar dicha Política a la nueva situación de ACCIONA Energía, como una Sociedad incluida en el Ibex 35, con un mayor nivel de exigencia en su alineación con las mejores prácticas y tendencias de gobierno corporativo, adecuando así la Política a la nueva realidad de la Sociedad.

La nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA Energía fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 1 de junio de 2023 y resulta aplicable desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes: 2024, 2025 y 2026 (la “Política” o la “Política de Remuneraciones”).

La Política es accesible en el siguiente enlace: <https://procoazrbolsast1.blob.core.windows.net/media/eh5kufxo/ane-politica-remuneracion-consejeros-2023.pdf>.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad se rige por los siguientes principios:

<b>Coherencia con la estrategia de negocio</b>	El Consejo de Administración definirá una remuneración coherente con la estrategia de negocio, tolerancia al riesgo, valores y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
<b>Gobierno corporativo y transparencia</b>	El Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para asegurar el buen gobierno y la transparencia de la retribución de los Consejeros.
<b>Diseño equilibrado</b>	El Consejo de Administración procurará una proporción razonable entre los componentes fijos y variables, anuales y plurianuales, pagos en metálico y en acciones. En concreto, la retribución variable debe ser relevante e incorporar las cautelas técnicas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.
<b>Equidad interna</b>	El Consejo de Administración procurará que el régimen de retribución atribuya retribuciones análogas a funciones y dedicación comparables.
<b>Alineamiento con la práctica de mercado</b>	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.

<b>Vinculación con las condiciones de los empleados</b>	<p>Para el establecimiento de las condiciones retributivas del Consejero Ejecutivo, se ha tenido en cuenta el sistema retributivo aplicable a los empleados de ACCIONA Energía.</p> <p>En concreto, se pretende el alineamiento con el sistema retributivo general de la Sociedad, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, la ética personal y corporativa, y la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.</p> <p>En este sentido, la Política se encuentra alineada con la del resto de empleados, retribuyendo por el valor que éstos aportan y compartiendo los principios generales:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El sistema retributivo de ACCIONA Energía puede estar compuesto por componentes fijos, variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, con el objetivo de garantizar la competitividad externa de todos los empleados, la retribución se revisa de forma periódica en comparación con un grupo de compañías comparables para ACCIONA Energía.</li><li>• Se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de ACCIONA Energía son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.</li><li>• En línea con las prácticas retributivas de la Sociedad, una parte relevante de la retribución total del Consejero Ejecutivo tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de sostenibilidad y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés de ACCIONA Energía.</li></ul>
---	--

Por otro lado, la Política contempla que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la misma, en función de las necesidades particulares del negocio, así como las derivadas del contexto macroeconómico de las geografías en las que la Sociedad opere, siempre y cuando sean necesarias para los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Compañía en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

### ■ Cambios Relevantes en la Política de Remuneraciones vigente

La Política de Remuneraciones vigente fue aprobada con el voto favorable del 86,65 % de los accionistas y, si bien es continuista con la aprobada por la Junta General de Accionistas del 1 de julio de 2021, introduce novedades en el esquema de retribución de los Consejeros de ACCIONA Energía con el objetivo de lograr un mayor grado de alineación con las mejores prácticas y últimas tendencias de buen gobierno.

Las principales novedades introducidas por la Política han sido las siguientes:

- Se actualiza el importe de la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo en un 5 %, y se aclara que el alcance de cualquier propuesta de incremento de la retribución fija deberá realizarse teniendo en cuenta la situación económica de la Sociedad y los estándares de mercado con empresas comparables.

- Se actualiza el importe máximo de retribución variable anual del Consejero Ejecutivo que pasa a estar fijado en un 130 % de la retribución fija anual, en línea con las mejores prácticas de mercado en empresas comparables.
- Se incluye una explicación respecto a la cobertura de los Consejeros de ACCIONA Energía en una póliza de seguro de responsabilidad civil para administradores y directivos.
- Se adapta el apartado relativo a la aplicación de la Política de Remuneraciones a nuevos Consejeros que pudieran incorporarse al Consejo de Administración durante su vigencia, con el objetivo de especificar la facultad del Consejo de Administración de poder definir los importes de la retribución aplicable.
- Se incorporan modificaciones en el texto de la Política con el objetivo de asegurar un mayor seguimiento de las mejores prácticas de gobierno corporativo y un mayor nivel de transparencia, armonizando los diferentes documentos corporativos del Grupo ACCIONA (el “Grupo”).

## 1.2 Remuneración del Consejero Ejecutivo

El sistema retributivo del Consejero Ejecutivo se compone de los siguientes elementos retributivos, que son objeto de desarrollo en su respectivo contrato:

- Retribución fija.
- Retribución variable anual por objetivos y por logros específicos.
- Entrega de acciones anuales y/o plurianuales.
- Retribución variable a largo plazo.
- Plan de ahorro.
- Retribuciones en especie.

El Consejero Ejecutivo de ACCIONA Energía no percibe ningún elemento retributivo por el ejercicio de sus funciones colegiadas.

No está previsto que el Consejero Ejecutivo perciba ningún otro concepto retributivo distinto de los expuestos en el presente Informe (como, entre otros, remuneraciones suplementarias, anticipos, créditos o garantías), sin perjuicio de los que con carácter general le pueda corresponder en su caso por su condición de accionista.

Asimismo, el Consejero Ejecutivo no percibirá indemnización alguna en caso de terminación de su función.

## Componentes de la retribución del Consejero Ejecutivo.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración requiere de asesoramiento recurrente de expertos externos de reconocido prestigio a nivel internacional para la elaboración de análisis comparativos de empresas globales para fijar la compensación total del Consejero Ejecutivo, de acuerdo con los criterios de razonabilidad que el propio Consejo de Administración establece y atendiendo a la práctica de mercado.

Conforme a los análisis efectuados, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluyó que la remuneración del Consejero Ejecutivo está alineada con el mercado.

El Consejo de Administración estableció las condiciones de la Política de Remuneraciones vigente en línea con dichos parámetros.

La retribución del Consejero Ejecutivo de ACCIONA Energía está compuesta principalmente por un componente fijo y uno variable (a corto y a largo plazo) cuyo pago está vinculado a los resultados de ACCIONA Energía (*pay for performance*), otorgándose un peso relevante a la retribución variable en la retribución total.

La estrategia retributiva de los Consejeros de ACCIONA Energía tiene como objetivo principal motivar a sus profesionales para la consecución de los objetivos estratégicos y la creación de valor de forma sostenible. Por este motivo, el elemento principal de la retribución del Consejero Ejecutivo de ACCIONA Energía es la remuneración variable, que se compone de los siguientes elementos retributivos:

#### a. Retribución variable anual

- En un escenario de cumplimiento máximo de los objetivos, la retribución variable anual ascendería a un 130 % de la retribución fija anual.

#### b. Retribución variable a largo plazo, el Consejero Ejecutivo tiene derecho a participar en el Plan 2021, mediante el que (i) se le asignan un determinado número de *Performance Shares* y (ii) puede percibir un número adicional de acciones en un período anual o plurianual:

- El Consejero Ejecutivo recibiría un número de acciones igual al número de *Performance Shares* asignadas, ajustadas en función del grado de consecución de los objetivos alcanzados.

Al inicio del plan, se asignaron al Consejero Ejecutivo 57.905 *Performance Shares*. El número máximo de *Performance Shares* destinado al Plan 2021 para el Consejero Ejecutivo en caso de sobrecumplimiento de los objetivos del plan no excederá del 200% de las *Performance Shares* asignadas inicialmente. En cualquier caso, las acciones a entregar al Consejero Ejecutivo al amparo del plan no podrá superar el número máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.

- El Consejo de Administración podrá asignar y entregar acciones al Consejero Ejecutivo en atención, entre otras posibles consideraciones, a la consecución de una serie de objetivos que pudieran estar asociados a su cargo, al grado de cumplimiento de los objetivos generales de ACCIONA Energía y a su desempeño durante un período anual o plurianual.

En ningún caso el número de acciones entregadas en el marco del Plan 2021 bajo ambos tipos de compromisos de entrega de acciones podrá exceder del número máximo aprobado por la Junta General de Accionistas de ACCIONA Energía.

### Estructura de la retribución del Consejero Ejecutivo para un nivel de cumplimiento máximo de los objetivos



\*La retribución variable plurianual se corresponde con el importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas en el marco del Plan 2021, en función de los cinco años de duración de éste.

A continuación se detallan los elementos retributivos del Consejero Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas, que son similares a los del ejercicio 2023.

#### ■ A. Retribución fija

El Consejero Ejecutivo no percibe retribución por pertenencia al Consejo de Administración, por lo que su retribución fija deriva actualmente del ejercicio de las funciones de alta dirección que desempeña, tal y como se detalla a continuación:

Consejero Ejecutivo	627.000 euros
---------------------	---------------

Conforme a la Política de Remuneraciones, esta cantidad permanecerá fija mientras el Consejo de Administración no acuerde su actualización.

El Consejo de Administración podrá revisar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la cuantía correspondiente a la remuneración fija del Consejero Ejecutivo

en función de su desempeño y de la información retributiva de mercado para compañías comparables a nivel global. Cualquier incremento de la retribución fija se realizará teniendo en cuenta la situación económica de la Sociedad y los estándares de mercado con empresas comparables obtenidos a través de análisis comparativos de mercado.

En este sentido, el Consejo de Administración ha aprobado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la actualización en un 3 % del importe de la retribución fija del Consejo Ejecutivo para 2024, tras evaluar su desempeño, los resultados de la Sociedad y los análisis sobre las prácticas de mercado elaborados por asesores externos. Como resultado de lo anterior, la retribución fija del Consejero Ejecutivo se incrementó, con efectos 1 de enero de 2024, de 608.500 euros en 2023 a 627.000 euros.

Actualmente existe un equilibrio razonable entre los componentes retributivos fijos y variables, **que contribuye a que la Política sea compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo.**

## ■ B. Retribución variable anual

Solo el Consejero Ejecutivo es beneficiario de sistemas retributivos que incorporan una retribución variable, tal como se establece en el artículo 29 de los Estatutos Sociales (los “Estatutos” o los “Estatutos Sociales”). Dicha retribución está alineada con la política general aplicable a los directivos de ACCIONA Energía.

No se ha establecido en la Política de Remuneraciones retribuciones en concepto de participación en beneficios o primas.

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

Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se tienen en cuenta los relativos al EBITDA, EBT (BAI), nivel de deuda, MW's construidos, sostenibilidad 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 de la Sociedad. Por ello, la valoración anual del desempeño del Consejero Ejecutivo incluye, además, objetivos y métricas concretas de sostenibilidad.

Además, la retribución variable incorpora las cautelas necesarias para asegurar que la retribución guarde relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derive simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía.

El porcentaje máximo que, en su caso, podría abonarse al Consejero Ejecutivo en concepto de retribución variable anual ascendería al 130% de su retribución fija anual.

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, los intereses de los accionistas y el desarrollo sostenible a largo plazo.

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considerará: (i) el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual, (ii) el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto, y (iii) cualquier riesgo asociado en el desarrollo de la actividad empresarial de ACCIONA Energía. Esta estructura retributiva es coherente con el principio de retribución vinculada a resultados (*pay for performance*).

La retribución variable anual podría ser cero en determinadas circunstancias.

La liquidación de la retribución variable anual se realiza tras la formulación de las Cuentas Anuales, una vez establecido su importe concreto a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 liquida bien en metálico en el momento de su abono, o bien diferida, total o parcialmente, a través de una aportación al Plan de Ahorro a elección del Consejero Ejecutivo.

Dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que se hayan realizado los pagos cuyo reembolso se reclame, ACCIONA Energía podrá reclamar al Consejero Ejecutivo (*Clawback*): (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 Energía, o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que el Consejero Ejecutivo tiene asumidas en virtud del contrato suscrito con ACCIONA Energía para el desarrollo de sus funciones ejecutivas.

### ■ C. Retribución variable anual diferida

El Consejero Ejecutivo puede decidir liquidar todo o parte de su retribución variable anual a través de aportaciones al Plan de Ahorro.

La parte de la retribución variable anual que, en su caso, se destine a dicho Plan de Ahorro por parte del Consejero Ejecutivo, sería objeto de diferimiento.

Las características del Plan de Ahorro se describen en el apartado [1.2.F](#) del presente Informe.

## D. Incentivos variables adicionales

La Política de Remuneraciones en vigor prevé que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pueda 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 Energía.

El Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha adquirido el compromiso para el período restante de vigencia de la Política de no aprobar el abono de cantidad alguna por este concepto. Dicho compromiso se mantendrá en la nueva política de remuneraciones que se someta a la aprobación de la Junta General de Accionistas en el ejercicio 2026.

## E. Plan 2021. *Performance Shares* y entrega de acciones

Tal y como establece el artículo 29.4 de los Estatutos Sociales, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas con el alcance legalmente exigido, el Consejero Ejecutivo podrá ser retribuido mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las acciones o mediante cualquier otro sistema de remuneración que esté referenciado a las acciones.

En este sentido, la Junta General Extraordinaria de Accionistas en su reunión de 26 de mayo de 2021 aprobó con el voto favorable del 100 % de los accionistas un plan de incentivo a largo plazo vinculado a los objetivos de crecimiento y sostenibilidad establecidos en el Plan de Negocio para el período 2021-2025, denominado Plan 2021, que se compone (i) de la entrega de *Performance Shares* y (ii) de la posible entrega de acciones por un período anual o plurianual.

Las características principales del Plan 2021 son las siguientes:

### *Performance Shares*

- a. **Beneficiarios del plan:** los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA Energía (i.e. quienes durante la vigencia del Plan 2021 ostenten la condición de Consejeros con funciones ejecutivas de ACCIONA Energía) que se adhieran al plan por escrito, prestando consentimiento a sus términos y condiciones.
- b. **Duración del plan:** cinco (5) años (desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025, ambos incluidos), sin perjuicio de su liquidación posterior.
- c. **Asignación inicial de *Performance Shares*:** el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, asignará inicialmente a cada beneficiario un número “*target*” de *Performance Shares*.
- d. **Número máximo de *Performance Shares*:** el número máximo de *Performance Shares* destinado al Plan 2021 para el Consejero Ejecutivo en caso de sobrecumplimiento de los objetivos fijados en el Plan, no excederá del 200 % de las *Performance Shares* asignadas inicialmente. En cualquier caso, las acciones entregadas al Consejero Ejecutivo

al amparo del plan no podrá superar el número máximo aprobado por la Junta General de Accionistas comunicado en el apartado [A.1.a.ii](#) del presente informe.

**e. Magnitudes Relevantes:** las magnitudes relevantes (las “**Magnitudes Relevantes**”) para la determinación de la asignación final de *Performance Shares* y, por tanto, del incentivo son las siguientes:

Objetivos	Magnitudes Relevantes	Peso relativo	Coeficiente de logro individual del objetivo de cada Magnitud		
			Mínimo	Target	Máximo
<b>Financieros</b>	Total de gigavatios (GWs) instalados.	24 %	0 %	100 %	200 %
	EBITDA ajustado, definido como el valor acumulado del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2025 de los beneficios antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización.	24 %	0 %	100 %	200 %
	EBT, definido como el valor acumulado desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025, de beneficios antes de impuestos.	24 %	0 %	100 %	200 %
<b>Sostenibilidad</b>	Reducción de las emisiones de dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ).	2,67 %	0 %	100 %	200 %
	Incremento del número de mujeres en puestos gerenciales y directivos.	2,67 %	0 %	100 %	100%
	Implantación de planes regenerativos locales a nuevos GWs.	2,67 %	0 %	100 %	100 %
<b>Otros criterios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RTA<sup>5</sup> (en términos absolutos y relativos).</li> <li>• TIR<sup>6</sup> de los proyectos invertidos sobre el WACC<sup>7</sup> prevalente en el momento de aprobación de la inversión.</li> <li>• Pipeline de proyectos.</li> <li>• Cumplimiento de las reglas y procedimientos internos y políticas de control y gestión de riesgos.</li> </ul>	20 %	0 %	100 %	200 %

5. “RTA”: definido a los efectos del Plan 2021 como la diferencia entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares (i.e. *script* dividendos) percibidos por el accionista por dicha inversión desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025.

6. Tasa interna de retorno (“TIR”).

7. El coste medio ponderado del capital (“WACC”).

Los datos correspondientes a las magnitudes relevantes se medirán en términos agregados de los ejercicios 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 tras la celebración de la Junta General de Accionistas de ACCIONA Energía de 2026.

- f. Cálculo del incentivo:** el cálculo del incentivo se realizará por el Consejo de Administración en atención al nivel de consecución logrado respecto del objetivo vinculado a cada Magnitud Relevante aplicando las variables y ponderaciones correspondientes, lo que determinará el número de *Performance Shares* que corresponderá al Consejero Ejecutivo como asignación final. El incentivo del Consejero Ejecutivo será un número de acciones igual al número de *Performance Shares* que le correspondan según su asignación final.

Los datos obtenidos en cada una de las Magnitudes Relevantes se cuantificarán en 2026, con los datos agregados del quinquenio 2021-2025, y se compararán con los objetivos del Plan de Negocio para cada una de esas Magnitudes Relevantes.

El coeficiente entre el dato real de cada magnitud y su correspondiente objetivo indicará, en porcentaje, la medición real del grado en que se ha cumplido el objetivo establecido para cada Magnitud Relevante.

Esta medición del grado de cumplimiento del objetivo de cada Magnitud Relevante se denominará “Nivel de Consecución” del objetivo de la Magnitud Relevante.

- g. Requisito para el cálculo del Coeficiente de Logro Individual:** será requisito para calcular el Coeficiente de Logro Individual del objetivo de cada Magnitud Relevante y, por tanto, el incentivo del beneficiario, que el sumatorio de los productos que resulten de multiplicar (i) el Nivel de Consecución del objetivo de cada una de las Magnitudes Relevantes financieras y de sostenibilidad por (ii) la ponderación que la correspondiente Magnitud Relevante financiera y de sostenibilidad tenga atribuida como peso relativo sea igual o superior al 65 %.

En el caso de que tal sumatorio resulte inferior al 65 %, el beneficiario no tendrá derecho a que se le efectúe la asignación final de *Performance Shares* ni, por tanto, a recibir las acciones que le hubieran correspondido por este concepto bajo el Plan 2021. No obstante, el Consejo de Administración de ACCIONA Energía podrá, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considerar cumplido el requisito del primer párrafo de este apartado aun cuando no se hubiera alcanzado el 65 %.

- i. Coeficiente Individual de Consecución del objetivo para las Magnitudes Relevantes Financieras y de Sostenibilidad:** el Nivel de Consecución se traducirá, según la correlación que se define en las tablas siguientes, en un “Coeficiente de Logro Individual” del objetivo de la Magnitud Relevante Financiera o de Sostenibilidad correspondiente.

- a.** Para las Magnitudes Relevantes Financieras y de Sostenibilidad (salvo las indicadas en el apartado (b) siguiente:

Nivel de Consecución del objetivo de cada Magnitud Relevante: (=x)	Coefficiente de Logro Individual del objetivo de cada Magnitud Relevante: (=y)
$x < 65 \%$	$y = 0$
$65 \% = x < 75 \%$	$0 = y < 50 \%$ fijado por extrapolación lineal
$x = 75 \%$	$y = 50 \%$
$75 \% < x < 100 \%$	$50 \% = y < 100\%$ fijado por extrapolación lineal
$x = 100 \%$	$y = 100 \%$
$100 \% < x < 125 \%$	$100 \% = y < 200\%$ fijado por extrapolación lineal
$x = 125 \%$	$y = 200 \%$
$125 \% < x$	$y = 200 \%$

A continuación se detalla una descripción gráfica del Coeficiente de Logro Individual que correspondería ante un determinado Nivel de Consecución:

### Escala independiente por Magnitud Relevante



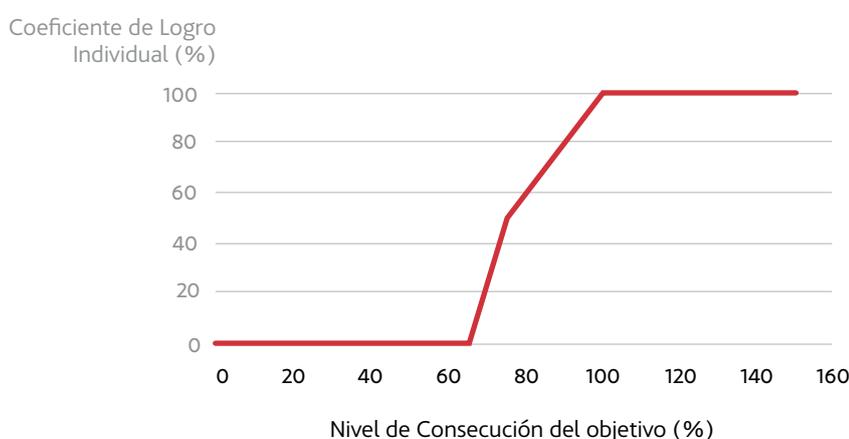
- b. Para las Magnitudes Relevantes de Sostenibilidad correspondientes al (i) Incremento del número de mujeres en puestos gerenciales y directivos e (ii) Implantación de planes regenerativos locales a nuevos GWs:

Nivel de Consecución del objetivo de cada Magnitud Relevante: (=x)	Coefficiente de Logro Individual del objetivo de cada Magnitud Relevante: (=y)
$x < 65 \%$	$y = 0$
$65 \% = x < 75 \%$	$0 = y < 50 \%$ fijado por extrapolación lineal
$x = 75 \%$	$y = 50 \%$
$75 \% < x < 100 \%$	$50 \% = y < 100\%$ fijado por extrapolación lineal

Nivel de Consecución del objetivo de cada Magnitud Relevante: (=x)	Coefficiente de Logro Individual del objetivo de cada Magnitud Relevante: (=y)
x = 100 %	y = 100 %
x ≥ 100 %	y = 100 %

A continuación se detalla una descripción gráfica del Coeficiente de Logro Individual que correspondería ante un determinado Nivel de Consecución:

### Escala independiente por Magnitud Relevante



- ii. **Coefficiente de Logro Individual del objetivo de Otros Criterios:** el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará el Coeficiente de Logro Individual del objetivo de la Magnitud Relevante “Otros Criterios” en atención al grado de consecución de los objetivos fijados para cada uno de los criterios tenidos en cuenta por el Consejo de Administración que estará comprendido entre el 0 % y el 200 % de la asignación individual del 20 % del incentivo del beneficiario.
- h. **Coefficiente de Logro Final:** el sumatorio de los productos que resulten de multiplicar (a) el Coeficiente de Logro Individual del objetivo de cada una de las Magnitudes Relevantes, por (b) la ponderación que la correspondiente Magnitud Relevante tenga atribuida como peso relativo.
- i. **Asignación final de Performance Shares:** el Coeficiente de Logro Final será el multiplicador que se aplicará a la asignación inicial del beneficiario y el resultado así obtenido será el número de Performance Shares que corresponderá al beneficiario como “Asignación Final” con arreglo al Plan 2021.
- j. **Incentivo:** el incentivo del beneficiario será un número de acciones igual al número de Performance Shares que le corresponda como Asignación Final con arreglo al Plan 2021.
- k. **Condiciones para la entrega:** será condición para la entrega de las acciones que el Consejero Ejecutivo haya ostentado su cargo desde la fecha de su adhesión al Plan 2021

hasta el 31 de diciembre de 2025 (o fecha anterior en la que el beneficiario cese en sus funciones porque haya concurrido una causa no imputable al beneficiario).

A estos efectos, se considerarán “Causas No Imputables al beneficiario” las siguientes:

- Fallecimiento.
- Incapacidad permanente total o absoluta, o gran invalidez, reconocida por el organismo público de salud competente al efecto, o por sentencia judicial firme, que dé lugar a la extinción de la relación mercantil del beneficiario con ACCIONA Energía.
- Capacidad judicialmente modificada declarada por sentencia judicial firme.
- No renovación del nombramiento como Consejero por la Junta General de Accionistas a la conclusión de alguno de los plazos de duración del cargo.
- Revocación por el Consejo de Administración de facultades delegadas en el beneficiario o no aprobación por el Consejo de Administración de la renovación de delegación anterior de facultades en el beneficiario tras su reelección como Consejero (salvo los ajustes estrictamente técnicos en la formulación de las facultades delegadas o de su ejercicio que no supongan una modificación del alcance de su capacidad de decisión y representación) por causa distinta de (i) dimisión o (ii) incumplimiento grave de los deberes de diligencia o lealtad conforme a los cuales el beneficiario debe desempeñar su cargo en ACCIONA Energía o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que el beneficiario tiene asumidas en virtud de los contratos que tenga en cada momento suscrito con ACCIONA Energía para el desarrollo de sus funciones ejecutivas.

**l. Entrega de las acciones y diferimiento:** la entrega de acciones al beneficiario se producirá del siguiente modo:

- Un 80 % de las acciones se entregará en el año 2026, con posterioridad a la Junta General de Accionistas de ACCIONA Energía de ese año.
- El restante 20 % de las acciones se entregará de forma diferida en el año 2027, con posterioridad a la Junta General de Accionistas de ACCIONA Energía de ese año y habiendo transcurrido como mínimo un año desde la fecha en que se entregó el 80 % restante de las acciones al beneficiario.

**m. Indisponibilidad de las acciones entregadas:** el beneficiario no podrá (i) enajenar, gravar ni disponer de las acciones entregadas por título alguno (salvo mortis causa), ni (ii) constituir sobre ellas ningún derecho de opción ni ningún otro limitativo del dominio o de garantía, hasta que transcurran al menos tres (3) años desde la fecha en que hayan sido entregadas las acciones al beneficiario (incluyendo aquellas cuya entrega se haya efectuado, en su caso, de forma diferida).

**n. Tenencia de acciones:** la prohibición de la disposición prevista en el párrafo anterior no se aplicará en el caso de que el beneficiario mantenga, en el momento de la disposición de las acciones, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos (2) veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Tampoco será de aplicación la referida prohibición de disposición respecto de aquellas acciones que el beneficiario necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

En el caso de que durante la vigencia del Plan 2021 o de que con anterioridad al transcurso del plazo de tres (3) años, la relación del Consejero Ejecutivo con ACCIONA Energía se extinguiera, o la delegación de funciones ejecutivas a su favor fuera revocada por alguna Causa No Imputable al beneficiario, el Consejo de Administración de ACCIONA Energía podrá, previa consideración de la recomendación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y teniendo en cuenta las recomendaciones de buen gobierno sobre remuneración de Consejeros Ejecutivos en Sociedades cotizadas que estén vigentes en ese momento, reducir el período de indisponibilidad previsto en el apartado anterior.

**o. Malus:** ACCIONA Energía podrá acordar la cancelación total o parcial de la retribución variable a largo plazo que se encuentre pendiente de abono (incluyendo la parte diferida del incentivo abonada de forma diferida) cuando se ponga de manifiesto cualquiera de los siguientes supuestos:

**i.** El beneficiario incurre en un incumplimiento grave de los deberes de diligencia o lealtad conforme a los cuales debe desempeñar su cargo en ACCIONA Energía o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que el Consejero Ejecutivo tenga asumidas en virtud de sus contratos con ACCIONA Energía para el desarrollo de sus funciones ejecutivas.

**ii.** Se constata que el beneficiario ha percibido acciones en ejecución del plan con base en datos cuya inexactitud quede posteriormente demostrada de forma manifiesta.

**p. Clawback:** ACCIONA Energía podrá reclamar al Consejero Ejecutivo dentro de los tres (3) años siguientes a cada fecha en que se haya efectuado un pago del incentivo (incluyendo el pago de la parte del incentivo abonada de forma diferida) la devolución (*clawback*), en todo o en parte, del incentivo abonado, que se corresponderá con el importe resultante de sumar (i) el importe por acción equivalente al valor de las acciones de ACCIONA Energía a la fecha de la entrega y (ii) el importe de los costes fiscales asumidos por ACCIONA Energía, si durante el referido período de tres (3) años concurre, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cualquiera de los supuestos descritos en el apartado anterior en relación con la cláusula de reducción (*malus*).

**q. Liquidación anticipada:** en el caso de que la relación mercantil de un Consejero Ejecutivo con ACCIONA Energía se extinguiera, o la delegación a su favor de funciones ejecutivas fuera revocada, en cualquier momento durante la vigencia del Plan 2021 por Causa No Imputable a él, el beneficiario mantendrá su expectativa de derecho a percibir una parte proporcional del incentivo.

En este caso, el incentivo se prorrateará en función del tiempo efectivamente transcurrido desde la fecha de inicio del Plan 2021 (esto es, 1 de enero de 2021), hasta la fecha en que se produzca el cese efectivo del beneficiario por Causa No Imputable al mismo.

**r. Sustitución de la entrega de acciones por otras modalidades de liquidación:** el Consejo de Administración podrá, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sustituir la entrega de acciones en ejecución del Plan 2021 por la entrega de otros valores, instrumentos o activos financieros u otros procedimientos de pago (incluyendo el pago en metálico y el pago en activos de ACCIONA Energía).

**s. Ajustes y adaptación del Plan 2021:** el Plan 2021 podrá ser objeto de modificaciones, ajustes y adaptación en atención a la evolución de las circunstancias de ACCIONA Energía y su entorno, así como de los criterios de evaluación y valoración de negocios; en caso de modificaciones estructurales de ACCIONA Energía o de otros cambios que afecten a sus acciones; por cambios legales y tributarios o por recomendaciones de buen gobierno.

El coste del ingreso a cuenta que, en su caso, ACCIONA Energía deba efectuar sobre la eventual retribución en especie devengada por la entrega de las acciones a los beneficiarios será asumido por ACCIONA Energía, según lo definido en el reglamento del Plan 2021, y no repercutido al beneficiario con el límite que resulte de aplicar el tipo máximo de retención aplicable.

### **Asignación y entrega de acciones por un período anual o plurianual**

Durante la vigencia del Plan 2021, el Consejo de Administración de ACCIONA Energía, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá, de forma unilateral y con plena discrecionalidad, decidir la asignación y entrega de acciones respecto de un período anual o plurianual en atención al grado de cumplimiento de los objetivos y al desempeño del beneficiario durante el período en cuestión.

En la adopción de la decisión unilateral de entregar acciones conforme a lo previsto en este apartado, el Consejo de Administración tendrá en cuenta, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre otras consideraciones:

- i. El grado de consecución de los objetivos previstos para el período anual o plurianual en cuestión.
- ii. La contribución personal que se atribuya al desempeño del beneficiario.
- iii. Las concretas circunstancias de ACCIONA Energía y de los sectores en los que opera en el momento de valorar la concesión de la entrega de acciones.

En todo caso, la asignación y entrega de acciones conforme a lo previsto en este apartado se sujetará a las siguientes reglas:

- i. Será condición para que el beneficiario tenga derecho a recibir las acciones (a) que, en la fecha en que vaya a efectuarse la entrega de las acciones, el beneficiario no haya cesado en el desempeño de sus funciones como Consejero Ejecutivo de ACCIONA Energía por cualquier causa distinta de las previstas como Causa No Imputable al beneficiario, y (b) además, respecto de las acciones que se entreguen de forma diferida de conformidad con el subapartado (ii) siguiente, que con anterioridad a la entrega de acciones al beneficiario no se haya puesto de manifiesto cualquiera de los supuestos previstos en las cláusulas *malus* y *clawback*.
- ii. Cumplidas las condiciones previstas en el subapartado (i) anterior, la entrega de las acciones al beneficiario se producirá del siguiente modo:
  - Un 80 % de las acciones se entregará en el año de asignación de las acciones; y
  - El restante 20 % de las acciones se entregará de forma diferida al año siguiente y habiendo transcurrido como mínimo un año desde la fecha en que se entregó el 80 % restante de las acciones al beneficiario.

La fecha concreta de la entrega de acciones se decidirá por el Consejo de Administración o sus órganos delegados.

- iii. Las acciones entregadas al Consejero Ejecutivo en virtud de este apartado no podrán en ningún caso exceder, en conjunto con las demás asignadas conforme al plan, el número máximo aprobado por la Junta General de Accionistas para el Consejero Ejecutivo.
- iv. El resto de las cuestiones mencionadas anteriormente aplicables a la entrega de acciones (transmisión de las acciones, régimen posterior y supuestos *malus* y *clawback*) se aplicarán a la entrega de acciones prevista en este apartado.

## **F. Sistema de previsión social. Plan de Ahorro**

La Sociedad tiene implantado un Plan de Ahorro de aportación definida vinculado a la supervivencia a una determinada edad, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, y fallecimiento, dirigido exclusivamente al Consejero Ejecutivo de la Sociedad (el “Plan de Ahorro”), en las condiciones y términos establecidos en el Reglamento del Plan de Ahorro.

**a. Modalidad:** es un sistema de aportación definida.

**b. Contingencias cubiertas por la póliza:**

- i. Supervivencia a una determinada edad.
- ii. Fallecimiento e incapacidad permanente en los grados previstos en el Reglamento.

- c. Aportaciones previstas para 2024:** las aportaciones dependen en exclusiva del importe que voluntariamente determine el Consejo de Ejecutivo, que verá reducida en ese importe la retribución variable en metálico que en otro caso le pudiera haber correspondido, tal como se ha indicado en el apartado [1.2.C](#) del presente Informe.
- d. Pérdida de la condición de participante en el Plan de Ahorro:** la Sociedad dejará de realizar aportaciones al Plan de Ahorro en la fecha en la que concurran cualquiera de las siguientes circunstancias, sin perjuicio de los derechos económicos que, en su caso, puedan corresponderle al Consejero Ejecutivo:
- i.** Acaecimiento de cualquiera de las contingencias de riesgo cubiertas bajo la póliza y cobro de la prestación.
  - ii.** Causar baja en la Sociedad en una determinada fecha de vencimiento.
  - iii.** Cesar en el cargo de Consejero Ejecutivo de ACCIONA Energía por cualquier causa distinta de las anteriores.
- e. Condiciones de consolidación:** el beneficiario de la prestación del Plan de Ahorro será la Sociedad en los dos siguientes supuestos:
- i.** En el supuesto de que se produzca el cese del participante en el cargo de Consejero Ejecutivo de ACCIONA Energía por la dimisión o renuncia del Consejero Ejecutivo en su cargo por causas voluntarias.
  - ii.** En caso de cese de los Consejeros Ejecutivos por quebrantamiento de sus deberes o por la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Sociedad, declarado por sentencia judicial firme emitida por el órgano judicial competente.
- En estos casos, los participantes perderán todos los derechos económicos acumulados en el Plan de Ahorro y, por tanto, no podrán percibir la prestación que se derive del Plan.
- f. Abono:** el abono de la prestación derivada del Plan de Ahorro será realizado directamente por la entidad aseguradora a los participantes, neto de las correspondientes retenciones o ingresos a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas (“IRPF”) que, en su caso, sean aplicables, y que serán a cargo del beneficiario de la prestación. Para la contingencia de fallecimiento, el abono de la prestación también será realizado directamente por la entidad aseguradora si bien en favor de sus causahabientes.
- g. Cancelación o vencimiento:** el Consejo de Administración de ACCIONA Energía, 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.
- h. Compatibilidad con otros pagos indemnizatorios:** en ACCIONA Energía no existe ningún tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual con los Consejeros Ejecutivos como es habitual en el mercado, por lo que no se considera necesario establecer condiciones de compatibilidad en el Plan de Ahorro.

## ■ G. Retribución en especie

El Consejero Ejecutivo percibe determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos: seguro de vida, vehículo de empresa y seguro médico, en línea con la política general, aplicable a los directivos de ACCIONA Energía vigente en cada momento.

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

Por otro lado, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho al reembolso de cualquier gasto razonable (de viaje, desplazamiento, manutención, teléfono móvil, representación o de cualquier otro tipo) en el que haya incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, siempre que se encuentre oportunamente justificado.

## ■ H. Compromiso de tenencia de acciones

El Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, propondrá incluir en la próxima Política de Remuneraciones de Consejeros a aprobar por la Junta General de Accionistas, la obligación de que el Consejero Ejecutivo mantenga, directa o indirectamente, un número de acciones (incluyendo las que, en su caso, en el futuro pudieran ser entregadas como remuneración en el marco de la Política de Remuneraciones) equivalente a dos (2) anualidades de retribución fija bruta, mientras siga perteneciendo al Consejo de Administración y desarrolle funciones ejecutivas, en línea con lo previsto en las recomendaciones del CBG.

Para alcanzar dicho objetivo de tenencia de dos (2) anualidades de retribución fija bruta, se plantea establecer un período de cinco (5) años.

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

**Esta obligación se mantendrá en la nueva Política de Remuneraciones que se someta a la aprobación de la Junta General de Accionistas en el ejercicio 2026.**

El Consejero Ejecutivo viene cumpliendo con esta obligación desde su designación para dicho cargo.

## ■ I. Condiciones contractuales del Consejero Ejecutivo

En cumplimiento con lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la LSC<sup>8</sup>, el Consejero Ejecutivo de ACCIONA Energía tiene suscrito el correspondiente contrato mercantil con la Compañía.

8. 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").

Las principales condiciones del contrato mercantil del Consejero Ejecutivo, son las siguientes:

<b>Duración</b>	<p>El Consejero Ejecutivo presta sus servicios en el desempeño de funciones ejecutivas con carácter indefinido. En concreto, su contrato entró en vigor y produjo plenos efectos desde el día de su firma y estará vigente en tanto permanezca en su cargo.</p> <p>El artículo 28.3 de los Estatutos Sociales de ACCIONA Energía fija una duración del nombramiento como Consejero de dos (2) años, pudiendo éste ser reelegido una o más veces.</p> <p>Según establece el Reglamento del Consejo de Administración, los Consejeros Ejecutivos deben poner el cargo a disposición del Consejo de Administración y, si éste lo considera oportuno, formalizar la dimisión cuando cesen en los puestos ejecutivos.</p>
<b>Preavisos</b>	<p>Preaviso por parte de la Sociedad: no se recoge plazo de preaviso alguno en caso de extinción de la relación contractual a favor del Consejero Ejecutivo.</p> <p>Preaviso por parte del Consejero Ejecutivo: por otro lado, el contrato del Consejero Ejecutivo recoge su obligación de preavisar por escrito a la Sociedad con una antelación mínima de tres (3) meses a la extinción de su relación contractual en los siguientes casos: (i) modificación sustancial de sus funciones no motivada por causa imputable al Consejero Ejecutivo y (ii) dimisión o renuncia voluntaria del Consejero Ejecutivo.</p>
<b>Indemnizaciones por cese</b>	<p>No se establece una indemnización en caso de cese de sus funciones delegadas, ni tampoco primas de contratación ni cláusulas de permanencia.</p>
<b>Exclusividad</b>	<p>La prestación de servicios por el Consejero Ejecutivo 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 o cargos institucionales de representación en instituciones sin ánimo de lucro, salvo autorización expresa de la Sociedad y siempre que se cumplan las normas de gobierno corporativo.</p>
<b>Confidencialidad y deber de secreto</b>	<p>Durante la vigencia de la relación y tras su terminación, se establece un deber de confidencialidad respecto de las informaciones, datos y cualquier tipo de documentos de carácter reservado y confidencial que conozca y a los que haya tenido acceso, como consecuencia del ejercicio de su cargo.</p>

<b>Pactos de no competencia post-contractual</b>	<p>Durante un período adicional de un (1) año desde la terminación del contrato suscrito con la Sociedad, el Consejero Ejecutivo se abstendrá de:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>i. 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, salvo autorización expresa de la Sociedad que no será irrazonablemente denegada.</li><li>ii. Participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier Sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo. Esta prohibición no se entenderá incumplida cuando se trate de una participación no significativa. A estos efectos, se considera que una participación no es significativa cuando se trate de una inversión que no otorgue, directa o indirectamente, funciones de gestión o una influencia significativa en la Sociedad competidora.</li><li>iii. 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 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 para que extingan su relación con ellos.</li></ol> <p>La citada cláusula no prevé el abono de ninguna compensación vinculada a la prohibición de no competencia post contractual durante el plazo de un (1) año asumida por el Consejero Ejecutivo.</p>
--	--

### 1.3 Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

La retribución de los Consejeros consistirá en una asignación anual fija y determinada por su pertenencia al Consejo, a las Comisiones a las que pertenezcan y cargos que ostenten. No obstante, tal como se ha indicado anteriormente, el Consejero Ejecutivo no percibe retribución alguna por su pertenencia al Consejo de Administración.

El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros por su pertenencia al Consejo, a las Comisiones a las que pertenezcan y cargos que ostenten será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este importe en los ejercicios en que lo estime conveniente (art. 29 de los Estatutos Sociales).

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales de acuerdo con la Política vigente es de 1.750 miles de euros. Salvo que la Junta General de Accionistas o la Política de Remuneraciones establezcan otra cosa, la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite máximo y su distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tomando en consideración los cargos, las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero y demás circunstancias objetivas que considere relevantes (artículo 29.3 de los Estatutos Sociales).

A estos efectos, el Consejo de Administración en su reunión de 26 de mayo de 2021 aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los siguientes importes:

	Consejo de Administración	Comisión de Auditoría y Sostenibilidad	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Comisión Ejecutiva*
<b>Presidente</b>	-	18.000 euros adicionales	14.000 euros adicionales	-
<b>Vocal</b>	100.000 euros	70.000 euros	55.000 euros	55.000 euros
<b>Consejero Independiente Coordinador**</b>	30.000 euros adicionales	-	-	-

\* En caso de ser constituida.

\*\* En caso de asignar dicho cargo a algún Consejero.

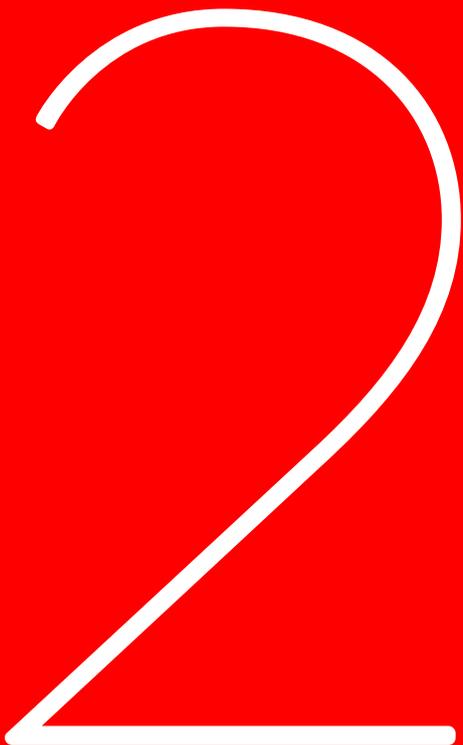
Los importes indicados en la tabla anterior son los que están previstos que se devenguen en el ejercicio 2024 por los Consejeros en su condición de tales, no existiendo dietas específicas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración ni a sus Comisiones.

Además, los Consejeros de ACCIONA Energía participan en el seguro de responsabilidad civil para administradores y directivos que ACCIONA, S.A. tiene contratado.

Por último, la Sociedad se hace cargo de los gastos de desplazamiento con motivo del desempeño de sus funciones.

---

# Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2023



Durante el ejercicio 2023, resultaron de aplicación las siguientes políticas de remuneraciones:

- Desde el 1 de enero hasta la aprobación por la Junta General de Accionistas de la nueva Política el 1 de junio de 2023, la política de remuneraciones de Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de la Compañía celebrada el 26 de mayo de 2021.
- Desde la aprobación de la Junta General de Accionistas de la nueva Política hasta el 31 de diciembre de 2023, la Política de Remuneraciones vigente descrita en el apartado 1 que, si bien es continuista con la anterior, introduce determinadas novedades en relación con el esquema de retribución de los Consejeros de ACCIONA Energía con el objeto de lograr una mayor alineación con las mejores prácticas y últimas tendencias de buen gobierno.

Los Consejeros no han devengado ninguna remuneración en 2023 que no estuviera prevista en las políticas aplicables.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de las políticas, ni se ha aplicado ninguna excepción temporal a las mismas durante el ejercicio 2023.

La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2023 se incluyó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2022. Dicho Informe se aprobó con una amplia mayoría de 85,81 % de votos emitidos a favor, con un 12,36 % de votos emitidos en contra y un 1,83 % de abstenciones. Se considera que el porcentaje de votos a favor confirma el alineamiento de una amplia mayoría de los accionistas con las remuneraciones fijadas para los Consejeros de la Sociedad.

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	<b>319.603.144 *</b>	<b>97,11 %</b>

	Número	% sobre el total
Votos negativos	<b>39.517.512</b>	<b>12,36 %</b>
Votos a favor	<b>274.253.568</b>	<b>85,81 %</b>
Votos en blanco	<b>0</b>	<b>0,00 %</b>
Abstenciones	<b>5.832.064</b>	<b>1,83 %</b>

\* En esta cifra no se ha incluido la autocartera directa de la Sociedad.

En el marco del proceso de reflexión continuo que se efectúa por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Sociedad ha detectado determinadas áreas de mejora en el sistema de remuneración de los Consejeros, por lo que ha adquirido una serie de compromisos concretos que tienen la finalidad de mejorar el funcionamiento del sistema de gobierno corporativo de ACCIONA Energía, en el marco de la Política de Remuneraciones vigente.

Además, dichos compromisos se mantendrán en la nueva Política de Remuneraciones que se someta a aprobación de la Junta General de Accionistas de 2026.

En resumen, las medidas y compromisos adquiridos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para el ejercicio 2024 y siguientes, han sido los que a continuación se detallan:

---

### Medidas y compromisos

---

No aprobar incentivos variables extraordinarios.

Formalizar la obligación para los Consejeros Ejecutivos de mantener, directa o indirectamente, un número de acciones equivalente a dos (2) anualidades de retribución fija bruta, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas.

---

## 2.1 Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

### Estructura de la retribución

A continuación, se muestra la distribución de los conceptos retributivos percibidos por el Consejero Ejecutivo en 2023 y su proporción relativa (*mix* retributivo), diferenciando entre los componentes fijos y variables de la retribución efectivamente percibidos:



La **Retribución fija** está compuesta por la retribución fija efectivamente percibida, que representa un **44,90 %** de la retribución total percibida.

La Retribución variable está compuesta por:

- i. la retribución variable en metálico, que representa un 10,71% de la retribución variable,
- ii. la retribución variable anual diferida destinada al Plan de Ahorro, que representa un 66,97 % de la retribución variable,
- iii. el 20 % de las acciones asignadas en el marco del Plan 2021 en el ejercicio 2022, cuya entrega estaba diferida al ejercicio 2023 (que representa un 4,72 % de la retribución variable),
- iv. el 80 % de las acciones asignadas en el marco del Plan 2021 en el ejercicio 2023 (que representa un 17,6 % de la retribución variable).

## A. Retribución fija

El Consejero Ejecutivo ha recibido en 2023 una retribución fija por las funciones de alta dirección que desempeña tal y como se detalla a continuación:

Consejero Ejecutivo	608.500 euros
---------------------	---------------

Para el ejercicio 2023, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó actualizar la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo en un 5 % respecto de la cantidad percibida en 2022, atendiendo a su desempeño y a los resultados de la Compañía.

Como resultado de lo anterior, la retribución fija del Consejero Ejecutivo se incrementó con efectos 1 de enero de 2023 de 579.500 euros a 608.500 euros.

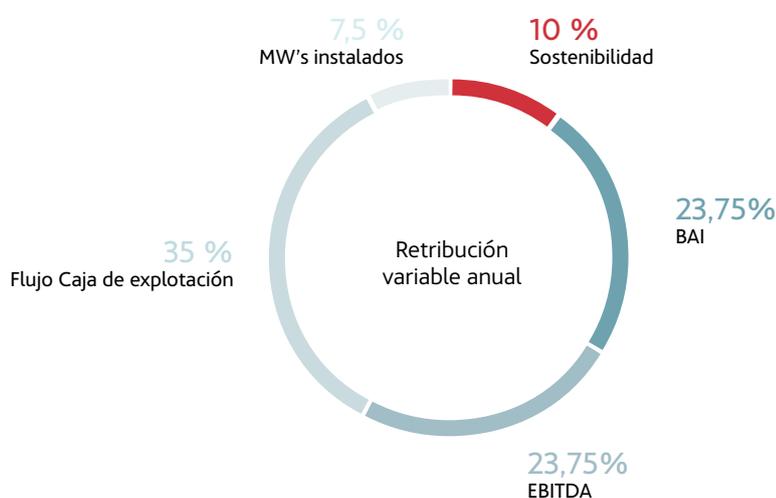
## B. Retribución variable anual

Las características del sistema de retribución variable anual están descritas en el apartado [1.2.B.](#)

Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales la Sociedad puede tener en cuenta los relativos al EBITDA, BAI, nivel de deuda, MW's instalados, sostenibilidad y demás objetivos económicos establecidos a principios de año alineados con la estrategia de la Sociedad.

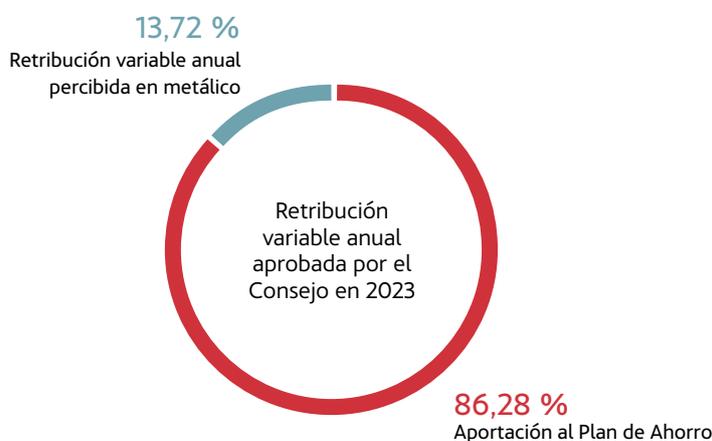
Adicionalmente a la generación de valor económico, se ponderan objetivos que contribuyan a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y que fomente la cohesión social.

En particular, la ponderación de cada uno de los objetivos cuantitativos definidos a principios de año y alineados con la estrategia de la Sociedad es el siguiente:



Conforme a lo anterior, tras la determinación del grado de consecución de los objetivos anteriores por parte del Consejo, una vez formuladas las Cuentas Anuales, la retribución variable anual del Consejero Ejecutivo se ha liquidado en el ejercicio 2023 de acuerdo con el siguiente detalle:

Retribución variable anual aprobada por el Consejo en 2023	579.500 euros
Aportación que ha decidido aportar al Plan de Ahorro (apartado <a href="#">A.1.a.iii</a> del anexo estadístico)	500.000 euros
Retribución variable anual percibida en metálico (apartado <a href="#">A.1.a.i</a> del anexo estadístico)	79.500 euros



Adicionalmente a los importes anteriores de retribución variable anual percibida en metálico, se han incluido bajo el concepto de retribución variable a corto plazo en el apartado [C.1.a.i](#)) del anexo estadístico las cantidades correspondientes al ingreso a cuenta derivado de las retribuciones en especie que ascienden a 148 miles de euros.

### ■ C. Retribución variable anual diferida

Tal como se especifica en el apartado [1.2.C](#) anterior, el Consejero Ejecutivo puede decidir liquidar parte de su retribución variable anual a través de aportaciones al Plan de Ahorro, constituyendo dicha aportación retribución variable anual diferida.

En particular, el detalle con el importe que ha decidido aportar el Consejero Ejecutivo al Plan de Ahorro durante el ejercicio 2023 se refleja en el apartado [2.1.B](#) y es el siguiente:

Consejero Ejecutivo	500.000 euros
---------------------	---------------

#### ■ D. Incentivos variables adicionales

Si bien las políticas de remuneraciones aplicables durante el ejercicio 2023 permitían al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 Energía, en el ejercicio 2023 no se ha concedido cantidad alguna por este concepto.

#### ■ E. Retribución variable a largo plazo

Tal y como se ha explicado en el apartado [1.2.E](#) anterior, el Consejero Ejecutivo es beneficiario de un número de *Performance Shares* asignadas en el marco del Plan 2021 cuya liquidación, en principio, no tendría lugar hasta el ejercicio 2026, una vez se determine el cumplimiento de los objetivos.

No obstante, al amparo del mencionado Plan 2021, el Consejo de Administración tiene la facultad de decidir la asignación y entrega de acciones respecto de un período anual o plurianual en atención al grado de cumplimiento de los objetivos y al desempeño del beneficiario durante el período en cuestión.

Conforme a lo anterior, en el ejercicio 2023 el Consejo de Administración ha aprobado la asignación al Consejero Ejecutivo de 4.495 acciones, cuya entrega se realizará conforme al siguiente esquema:

- Un 80 % de las acciones se entregaron en el ejercicio 2023 con ocasión de su asignación (3.596 acciones), cuyo valor es de 36,70 euros, correspondiente al precio de cotización del día 22 de febrero de 2023; y
- El restante 20 % de las acciones (899 acciones) se entregará de forma diferida en el ejercicio 2024 una vez transcurrido el período mínimo de diferimiento de un (1) año establecido en el Plan 2021.

Asimismo, en el ejercicio 2023 la Sociedad ha entregado al Consejero Ejecutivo el 20 % restante de las acciones asignadas en 2022 y cuya entrega se encontraba diferida, de conformidad con lo establecido en el Plan 2021. En concreto, se han entregado por este concepto 1.025 acciones, con un valor de 34,58 euros por acción, correspondiente al precio de cotización del día 29 de marzo de 2023.

#### ■ F. Retribución en especie

El Consejero Ejecutivo ha percibido en 2023 determinadas retribuciones en especie que responden a los siguientes conceptos: seguro de vida, vehículo de empresa y seguro médico, según la política general aplicable a los directivos de ACCIONA Energía vigente en cada momento.

El importe de estas remuneraciones en especie se recoge en el apartado [A.1.a.iv](#) del anexo estadístico bajo el epígrafe “otros conceptos” por un importe de 27 miles de euros.

Adicionalmente, el Consejero Ejecutivo ha percibido el reembolso de los gastos oportunamente justificados (entre otros, de viaje, desplazamiento, manutención, teléfono móvil y representación) en los que ha incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad.

### ■ G. Sistema de previsión social

Como se ha indicado anteriormente, la Sociedad cuenta con 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 al Consejero Ejecutivo de la Sociedad, en las condiciones y términos establecidos en el Reglamento del Plan de Ahorro.

El funcionamiento actual del Plan de Ahorro del Consejero Ejecutivo consiste en la realización de aportaciones en exclusiva a cargo de la retribución variable anual del Consejero Ejecutivo, siendo éste quien decide liquidar todo o parte de su retribución variable anual a través de aportaciones al Plan de Ahorro. Fuera de estas aportaciones decididas por el Consejero Ejecutivo a cargo de su retribución variable, la Compañía no realiza actualmente aportaciones adicionales al Plan de Ahorro.

Concretamente, de acuerdo con el apartado [2.1.B](#) anterior, el importe de las aportaciones al Plan de Ahorro efectuadas en 2023 por el Consejero Ejecutivo con cargo a su retribución variable anual, ha ascendido a 500 miles de euros.

### ■ H. Otra información adicional

- En el ejercicio 2023 no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de ningún importe de la retribución variable del Consejero Ejecutivo.
- El Consejero Ejecutivo no tiene derecho a percibir pagos por cese anticipado o terminación del contrato.
- Los Consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo en 2023 distinto de los expuestos en el presente Informe (como anticipos, créditos, garantías, pagos de una tercera entidad ni ningún otro tipo de remuneración suplementaria por servicios distintos a los inherentes a sus cargos), salvo los que, con carácter general, les corresponden por su condición de accionistas o, en su caso, como Consejeros de ACCIONA, S.A.<sup>5</sup>.
- Durante el ejercicio 2023 el Consejero Ejecutivo no ha percibido ni devengado remuneraciones procedentes de otras Sociedades del Grupo o en virtud de los pagos que realice ACCIONA Energía a una tercera entidad en la que el Consejero preste sus servicios.
- No se han producido modificaciones significativas en el contrato del Consejero Ejecutivo en 2023 aparte de la elevación del importe máximo de su retribución variable anual a un 130 % de su retribución fija anual.

5. En la medida en que ACCIONA, S.A. no es una Sociedad dependiente de ACCIONA Energía, no se incluyen en el anexo estadístico de este Informe las remuneraciones que los Consejeros de ACCIONA Energía perciben como Consejeros de ACCIONA, S.A., que son incluidas en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros de ACCIONA, S.A.

## 2.2 Remuneración de los Consejeros su condición de tales

En aplicación de las políticas de remuneraciones aplicables en el ejercicio 2023, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio cerrado ha consistido en una asignación fija por su pertenencia al Consejo, a las Comisiones a las que pertenecen y cargos que ostentan, determinada en función de los importes acordados por el Consejo de Administración de 26 de mayo de 2021.

El Consejero Ejecutivo no percibe remuneración alguna por el desempeño de sus funciones colegiadas. Los restantes Consejeros no han percibido ningún tipo de remuneración variable durante el ejercicio 2023.

El importe de la remuneración total devengada por los Consejeros de ACCIONA Energía en su condición de tales en 2023 ha ascendido a 1.332 miles de euros, cumpliéndose con el límite máximo anual establecido en la Política de 1.750 miles de euros.

La retribución individualizada devengada en 2023 por cada Consejero se detalla en el anexo estadístico del presente Informe.

Los componentes fijos devengados en 2023 se han mantenido constantes respecto del año anterior.

De acuerdo con lo anterior, la remuneración agregada por conceptos en 2023 ha sido la siguiente:

	2023	2022
<b>Asignación fija por pertenencia al Consejo, a las Comisiones a las que pertenecen y cargos que ostentan</b>	1.332.000 euros	1.332.000 euros
<b>Retribuciones de los Consejeros devengada en otras Sociedades del Grupo no cotizadas</b>	N/A	N/A

Como se detalla en el anexo estadístico, la retribución total de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones colegiadas durante el ejercicio 2023 ha ascendido a 1.332.000 euros. La diferencia que resulta entre el citado importe acumulado y la suma de los importes individuales correspondientes a cada uno de los Consejeros que se detallan en la tabla [A.1.a.i.](#) del anexo estadístico, es consecuencia del redondo del importe de sus retribuciones al número entero más próximo, expresado en miles de euros.

Por último, la Sociedad se ha hecho cargo de los gastos de desplazamiento con motivo del desempeño de sus funciones.

---

# Órganos de la Sociedad involucrados en la Política de Remuneraciones. Principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

# 3

### 3.1 Órganos de la Sociedad involucrados en la Política de Remuneraciones

Los órganos involucrados en la aprobación de la Política de Remuneraciones son el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Junta General de Accionistas, siendo esta última la competente para su aprobación de conformidad con el artículo 5.1.e) del Reglamento de la Junta y la legislación vigente.

A continuación se incluyen las funciones que desempeñan los distintos órganos de ACCIONA Energía involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones:

Órganos	Competencias
<b>Junta General de Accionistas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros en los términos previstos en la ley.</li> </ul>
<b>Consejo de Administración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facultades relativas a la Política de Remuneraciones y la evaluación del desempeño de los directivos de la Sociedad.</li> <li>Fijar la retribución de los Consejeros, así como, en el caso de los Ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos dentro del marco estatutario y con arreglo a la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.</li> <li>Establecimiento de las condiciones básicas de los contratos del equipo directivo de la Sociedad, incluyendo su retribución.</li> <li>La elaboración del Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual sobre Remuneraciones de la Sociedad.</li> <li>Procurar que la distribución de la retribución de los Consejeros sea moderada y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad, favoreciendo las modalidades que vinculen una parte significativa de la retribución a la dedicación a la Sociedad.</li> <li>Adoptar las medidas necesarias para asegurar que en la memoria anual se informe de las retribuciones de los Consejeros en su condición de tales y por cada uno de los conceptos, y además, también por cada uno de los conceptos de las remuneraciones de los Consejeros con responsabilidades ejecutivas.</li> <li>Procurar que las políticas retributivas vigentes en cada momento incorporen para las retribuciones variables cautelas técnicas precisas 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 o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.</li> </ul>

### 3. ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD INVOLUCRADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES. PRINCIPALES ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Órganos	Competencias
<b>Comisión de Nombramientos y Retribuciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales del Consejero Ejecutivo, velando por su observancia.</li> <li>• Revisar las condiciones del contrato del Consejero Ejecutivo para verificar su consistencia con la Política de Remuneraciones de los Consejeros.</li> <li>• Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones aplicada a los Consejeros, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, ponderando su adecuación y sus rendimientos, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros.</li> <li>• La 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.</li> <li>• Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros contenida en los distintos documentos corporativos, incluidas los informes financieros anual y semestral, el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</li> <li>• Revisar periódicamente la remuneración aplicada al equipo directivo, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás miembros del equipo directivo.</li> <li>• Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros contenida en los distintos documentos corporativos, incluidas los informes financieros anual y semestral y el Informe Anual de Gobierno Corporativo.</li> <li>• Velar por la independencia de cualquier asesoramiento externo prestado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materias de su competencia.</li> </ul>
<b>Comisión de Auditoría y Sostenibilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elección, diseño y revisión de los parámetros financieros definidos como métricas de la retribución variable para el Consejero Ejecutivo.</li> </ul>

## 3.2 Composición y funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene, entre otras responsabilidades, las de evaluar el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros, proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, la retribución individual del Consejero Ejecutivo y las demás condiciones de su contrato, velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la Política de Remuneraciones establecida por ACCIONA Energía. Además, analiza la práctica retributiva de mercado en compañías de similar tamaño y actividad para la elaboración de la Política de Remuneraciones.

Hasta el 1 de junio de 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba compuesta por los siguientes miembros:

### 3. ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD INVOLUCRADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES. PRINCIPALES ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES



**Doña Inés Elvira Andrade Moreno**  
Presidenta



**Don Alejandro Werner**  
Vocal



**Don Juan Luis López Cardenete**  
Vocal



**Doña Karen Christiana Figueres**  
Vocal

Como consecuencia de los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración celebrados el 1 de junio de 2023, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ACCIONA Energía cambió en cumplimiento de lo previsto en el Reglamento del Consejo respecto del criterio de rotación de Consejeros Independientes en las distintas Comisiones Delegadas, con el fin de que dichos Consejeros tengan acceso a toda la información del Grupo. Por tanto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pasó a estar constituida por los siguientes miembros:



**Don Juan Luis López Cardenete**  
Presidente



**Doña Karen Christiana Figueres**  
Vocal



**Don Rosauro Varo Rodríguez**  
Vocal



**Doña María Salgado Madriñán**  
Vocal

En los procesos de adopción de decisiones en materia de retribución, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración cuentan con la información y asesoramiento de los servicios internos especializados de la Sociedad, que a su vez cuenta con el apoyo de asesores externos especializados.

### 3.3 Principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante el ejercicio 2023

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene un papel principal en la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA Energía. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en siete (7) ocasiones durante el ejercicio 2023. En las reuniones se presentan los informes preparatorios de las propuestas que se someten a la consideración de la Comisión y de los cuales se conserva copia junto a las actas.

Durante el ejercicio 2023, las actuaciones más relevantes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en lo que se refiere a remuneraciones, han sido, entre otras, las siguientes:

- Sometió a deliberación la evaluación del grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos para el desempeño del Consejero Ejecutivo y elevó al Consejo de Administración la propuesta de su retribución fija, variable anual y plurianual.

**3. ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD INVOLUCRADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES. PRINCIPALES ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES**

- Elevó al Consejo de Administración la propuesta para modificar la política trianual de remuneración del Consejero Ejecutivo, incrementando el porcentaje máximo al que se vincula la retribución variable anual al 130 % de su retribución fija anual.
- Elevó al Consejo de Administración y éste a su vez, a la Junta General de Accionistas, para su aprobación, la nueva Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, para su aplicación en 2024, 2025 y 2026 así como desde su aprobación en 2023 (1 de junio de 2023).
- Tomó razón de la aportación al Plan de Ahorro del Consejero Ejecutivo.
- Analizó y constató que la remuneración del Consejero Ejecutivo se encuentra alineada con la estructura de la composición del sistema retributivo de los principales ejecutivos.
- Evaluó el desempeño y potencial del equipo directivo.
- Revisó la propuesta de compensación del equipo directivo respecto de los planes de entrega de acciones.
- Tomó razón de la entrega de acciones a los empleados que se acogieron a los planes de entrega de acciones.
- Revisó el grado de cumplimiento de las recomendaciones en materia de remuneraciones y de gobierno corporativo.
- Propuso al Consejo la nueva composición de las Comisiones Delegadas.
- Revisó y propuso al Consejo la aprobación del Informe Anual de Gobierno Corporativo y del Informe Anual sobre Remuneraciones.
- Aprobó el informe de actividad.

Todas las propuestas que, en su caso, fueron elevadas al Consejo fueron aprobadas por dicho órgano durante el ejercicio 2023.

En 2024 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en dos (2) ocasiones, sin perjuicio de que durante el ejercicio mantenga, al menos, tres (3) reuniones ordinarias más.

Hasta la realización del presente Informe se han efectuado, entre otras, las siguientes actuaciones:

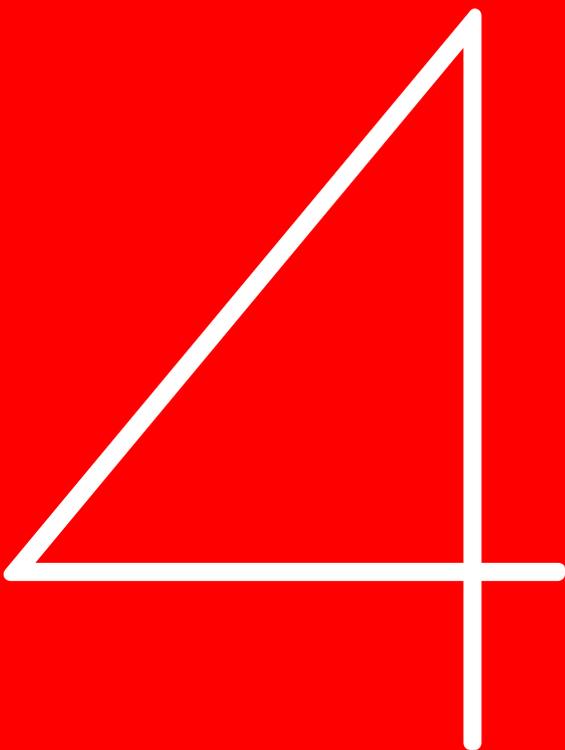
Evaluación y revisión del sistema retributivo del Consejero Ejecutivo; revisión de la matriz de competencias; sanción del Informe Anual de Remuneraciones y del Informe Anual de Gobierno Corporativo relativos al ejercicio 2023; propuesta de compensación del equipo directivo, etc.

Conforme a la Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, se considera buena práctica que, durante el ejercicio de sus funciones, estas Comisiones cuenten con la colaboración de asesores externos.

En línea con lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento externo de J&A Garrigues, S.L.P.

---

Alineación del sistema retributivo con el perfil de riesgo, coherencia con la estrategia y con los resultados sostenibles a largo plazo



La Política de Remuneraciones de ACCIONA Energía es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo.

En términos de gobernanza de las remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones respeta los criterios de independencia en su composición y deliberaciones, y las decisiones del Consejo de Administración que afectan a la retribución del Consejero Ejecutivo se aprueban sin la participación de este Consejero en la discusión y en la votación.

Con dichas acciones se pretende controlar las prácticas retributivas de la Sociedad con el fin de alinearlas con la estrategia de negocio, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de ACCIONA Energía, e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

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

El sistema retributivo del Consejero Ejecutivo lleva implícitas en su diseño las siguientes medidas de control de riesgos:



**Equilibrio de los componentes retributivos (*mix retributivo*):** existe un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la remuneración del Consejero Ejecutivo para evitar la asunción excesiva de riesgos y a la vez promover la consecución de objetivos corporativos a través de la retribución variable.



**Vinculación a objetivos:** la fijación de la retribución variable para el Consejero Ejecutivo tiene en cuenta objetivos cuantitativos y cualitativos que contribuyen a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y que fomente la cohesión social.



**Flexibilidad:** los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente.



**Marco plurianual:** la existencia de un componente de retribución variable a largo plazo persigue el objetivo de alinear la remuneración a los objetivos e intereses a largo plazo de la Compañía, en la medida en que se inscribe en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía y de su Grupo.

En este sentido, tal como se ha señalado anteriormente, la Compañía aprobó el Plan 2021, que se vincula a la consecución de los objetivos del Plan de Negocio definido para el quinquenio 2021-2025. El Plan 2021 tiene el mismo marco temporal que el mencionado Plan de Negocio, dotando así a ACCIONA Energía de una herramienta eficaz de estímulo y retención del Consejero Ejecutivo.



**Evaluación:** la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa cada año el nivel de los objetivos marcados para determinar la retribución variable, y eleva la propuesta al Consejo de Administración para su aprobación final.



**Diferimiento:** la Política de Remuneraciones de ACCIONA Energía prevé que la entrega de acciones (incluyendo aquellas que deban entregarse de forma diferida) se produzca con posterioridad a la Junta General de Accionistas de la Sociedad del año en que se entreguen esas acciones, siempre y cuando no se ponga de manifiesto, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ninguno de los supuestos recogidos en las cláusulas *malus* y *clawback*.

Además, las aportaciones del Consejero Ejecutivo de, todo o parte, de su retribución variable anual al Plan de Ahorro descrito en el apartado [1.2.F](#) del presente Informe, contribuyen a que parte de su retribución se difiera durante un período superior al previsto en el apartado anterior.



**Cláusula *malus*:** la Política de Remuneraciones vigente cuenta con cláusulas de reducción (*malus*) sobre la remuneración variable, en los términos previstos en el apartado [1.2.E](#).



**Cláusula *clawback*:** la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA Energía vigente introduce asimismo cláusulas de devolución (*clawback*) sobre la remuneración variable, tanto a corto como a largo plazo, del Consejero Ejecutivo, alineándose de esta forma con las mejores prácticas en gobierno corporativo, e incorpora las cautelas técnicas precisas para que la remuneración variable esté vinculada con la sostenibilidad de la Sociedad en el largo plazo, en los términos previstos en los apartados [1.2.B](#) y [1.2.E](#).

Respecto a la influencia de los resultados de la Sociedad y la remuneración de los Consejeros, la Política de Remuneraciones establece que se deben incluir las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En este sentido, para adecuar la remuneración del Consejero Ejecutivo al rendimiento a corto y largo plazo del Grupo, la retribución variable (tanto anual como a largo plazo) está vinculada en un porcentaje significativo a objetivos cuantitativos de negocio.

Los sistemas de retribución variable a corto y largo plazo incorporan medidas que tienen en cuenta posibles variaciones en los resultados de la Sociedad. Entre ellas se encuentran las siguientes:

- a. Escalas de consecución definidas para cada objetivo en base a los resultados alcanzados por la Sociedad (lo que implica que cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad a corto o largo plazo afecta al grado de consecución de los objetivos y, por tanto, al importe de las remuneraciones variables que le pudieran corresponder, en su caso, al Consejero Ejecutivo).
- b. La remuneración variable del Consejero Ejecutivo está sometida a cláusulas *malus* y *clawback*, que permiten a la Sociedad no abonar o, en su caso, reclamar el reembolso de todo o parte de los componentes variables de la remuneración cuando se ponga de manifiesto que su determinación, liquidación o abono se produjo en base a datos cuya inexactitud quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.

En el ejercicio 2023 la retribución del Consejero Ejecutivo ha estado ligada al rendimiento sostenible de la Sociedad a través de la retribución variable anual, que incluye una parte del incentivo referenciada a objetivos cuantitativos y financieros vinculados con el desempeño de la Sociedad y que consideran la viabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Compañía y otra parte del incentivo referenciada a objetivos no financieros vinculados con factores ESG (*Environmental, Social y Governance*, por sus siglas en inglés).

Del mismo modo, el Plan 2021 vincula la asignación de *Performance Shares* a diferentes magnitudes entre las que encuentran métricas de sostenibilidad, tales como: (i) la reducción de las emisiones de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), (ii) el incremento del número de mujeres en puestos gerenciales y directivos, o (iii) la implantación de planes regenerativos locales a nuevos GWs.

---

# Anexo Estadístico

# 5

**A. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los Consejeros.**

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2023
Don Rafael Mateo Alcalá	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don José Manuel Entrecanales Domecq	Presidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña Karen Christiana Figueres Olsen	Consejera Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña Sonia Dulá	Consejera Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don Rosauro Varo Rodríguez	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don Juan Luis López Cardenete	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña María Salgado Madriñán	Consejera Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña María Fanjul Suárez	Consejera Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña Teresa Quirós Álvarez	Consejera Independiente	Desde 01/06/2023 hasta 31/12/2023
Doña Inés Elvira Andrade Moreno	Consejera Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 01/06/2023

**A.1**

Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los Consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a. Retribuciones de la Sociedad objeto del presente Informe.

i. Retribución devengada en metálico (en miles de €).

Nombre	Remuneración fija <sup>2</sup>	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo <sup>1</sup>	Retribución variable a largo plazo <sup>2</sup>	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don Rafael Mateo Alcalá	-	-	-	608	227	-	-	-	835	718
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Karen Christiana Figueres Olsen	100	-	55	-	-	-	-	-	155	155
Doña Sonia Dulá	100	-	70	-	-	-	-	-	170	170
Don Rosauro Varo Rodríguez	100	-	61	-	-	-	-	-	161	170
Don Juan Luis López Cardenete	100	-	63	-	-	-	-	-	163	155
Doña María Salgado Madriñán	100	-	69	-	-	-	-	-	169	188
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	100	-	64	-	-	-	-	-	164	155
Doña María Fanjul Suárez	100	-	81	-	-	-	-	-	181	170
Doña Teresa Quirós Álvarez	59	-	41	-	-	-	-	-	100	-
Doña Inés Elvira Andrade Moreno	41	-	29	-	-	-	-	-	70	169

1. El importe de la retribución variable a corto plazo en metálico incluye el importe correspondiente al ingreso a cuenta derivado de las retribuciones en especie que no ha sido repercutido al Consejero Ejecutivo (que asciende a 148 miles de euros).

2. Como se detalla en el apartado 2.2. de este Informe, la retribución total de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones colegiadas durante el ejercicio 2023 ha ascendido a 1.332 miles de euros. La diferencia que resulta entre el citado importe acumulado y la suma de los importes individuales correspondientes a cada uno de los Consejeros que se detallan en la tabla anterior, es consecuencia del redondo del importe de sus retribuciones al número entero más próximo, expresado en miles de euros.

ii. Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don Rafael Mateo Alcalá	Plan 2021 (entrega anual diferida 2022)	1.025	1.025			1.025	1.025	34,58	35	-	-	-
Don Rafael Mateo Alcalá	Plan 2021 (entrega anual 2023)			4.495	4.495	3.596	3.596	36,70	132	-	899	899
Don Rafael Mateo Alcalá	Plan 2021 (Performance Shares y entregas anuales)	101.123	101.123	-	-					-	96.628	96.628
Don Rafael Mateo Alcalá												
Don José Manuel Entrecanales Domecq												
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco												
Doña Karen Christiana Figueres Olsen												
Doña Sonia Dulá												
Don Rosauro Varo Rodríguez												
Don Juan Luis López Cardenete												
Doña María Salgado Madriñán												
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld												
Doña María Fanjul Suárez												
Doña Teresa Quirós Álvarez												
Doña Inés Elvira Andrade Moreno												

De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Plan 2021, el número de acciones a entregar al Consejero Ejecutivo en el marco del Plan 2021 no podrá exceder del número máximo aprobado por la Junta General de Accionistas de ACCIONA ENERGÍA (i.e. 106.247 acciones).

En el apartado de "Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio" se detalla el número de acciones entregadas al Consejero Ejecutivo correspondientes a (i) el 20% de las acciones diferidas de la asignación anual de 2022 que estaban pendientes de ser entregadas (1.025 acciones) y (ii) el 80% de las acciones de la asignación aprobada por el consejo en 2023 (3.596 acciones), sobre un total de 4.495 acciones asignadas en 2023, de las que quedan diferidas pendientes de entregar en 2024 (899 acciones).

En el apartado de "Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023" se detalla el número máximo de acciones que se podrían entregar al Consejero Ejecutivo al amparo del Plan 2021 en función del grado de consecución de los objetivos alcanzados, una vez descontadas las acciones entregadas en 2022 y 2023.

iii. Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don Rafael Mateo Alcalá	-
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-
Doña Karen Christiana Figueres Olsen	-
Doña Sonia Dulá	-
Don Rosauro Varo Rodríguez	-
Don Juan Luis López Cardenete	-
Doña María Salgado Madriñán	-
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	-
Doña María Fanjul Suárez	-
Doña Teresa Quirós Álvarez	-
Doña Inés Elvira Andrade Moreno	-

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la Sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023 <sup>1</sup>	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don Rafael Mateo Alcalá	-	-	500	500	-	-	1.038	459
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Karen Christiana Figueres Olsen	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Rosauro Varo Rodríguez	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Luis López Cardenete	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Fanjul Suárez	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Teresa Quirós Álvarez	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Inés Elvira Andrade Moreno	-	-	-	-	-	-	-	-

1. Este importe incluye la retribución variable anual diferida del Consejero Ejecutivo (500 miles de euros).









A.2

Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los Consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la Sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la Sociedad y de sus entidades dependientes que no sean Consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros Ejecutivos</b>									
Don Rafael Mateo Alcalá	1.029	20,21	856	-19,62	1.065	-	0	-	0
<b>Consejeros Externos</b>									
Don José Manuel Entrecanales Domecq	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña Karen Christiana Figueres Olsen	155	0,00	155	98,72	78	-	0	-	0
Doña Sonia Dulá	170	0,00	170	97,67	86	-	0	-	0
Don Rosauro Varo Rodríguez	161	-5,29	170	97,67	86	-	0	-	0
Don Juan Luis López Cardenete	163	5,16	155	98,72	78	-	0	-	0
Doña María Salgado Madriñán	169	-10,11	188	97,89	95	-	0	-	0
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	164	5,81	155	98,72	78	-	0	-	0
Doña María Fanjul Suárez	181	6,47	170	97,67	86	-	0	-	0
Doña Teresa Quirós Álvarez <sup>1</sup>	100	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña Inés Elvira Andrade Moreno	70	-58,58	169	98,82	85	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la Sociedad</b>									
	775.922	-26,57	1.056.690	87,91	562.353	-	0	-	0
<b>Remuneración media de los empleados<sup>2</sup></b>									
	65	-10,96	73	5,80	69	-	0	-	-

1. En relación con la Consejera Doña Teresa Quirós Álvarez, no se incluyen datos anteriores a 2023 porque su nombramiento como Consejera fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 2023, razón por la cual no percibió remuneraciones en ejercicios previos ni es posible ofrecer un porcentaje de variación.

2. Para calcular la "Remuneración media de los empleados" se han tenido en cuenta (i) la plantilla media ponderada a nivel mundial (sin considerar a los Consejeros) y (ii) la cuantía de sueldos y salarios del epígrafe "Gastos de Personal" que se incluyen en las Cuentas Anuales consolidadas del ejercicio 2023.

No se incluye información sobre los importes totales de retribución devengados por los Consejeros en ejercicios anteriores a 2021, ni su correspondiente porcentaje de variación anual, puesto que el primer ejercicio respecto del cual la Sociedad tuvo que presentar el IARC fue el 2021 con motivo de su salida a bolsa.

## ■ B. Otras Informaciones de interés

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 29 de febrero de 2024.

Indique si ha habido Consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

No

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2023 ]

CIF: [ A85483311 ]

Denominación Social:

[ **CORPORACION ACCIONA ENERGIAS RENOVABLES, S.A.** ]

Domicilio social:

[ AVENIDA DE LA GRAN VÍA DE HORTALEZA, 1, 28033, MADRID ]

**B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

**B.4.** Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	319.603.144	97,11

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	39.517.512	12,36
Votos a favor	274.253.568	85,81
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	5.832.064	1,83

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Presidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña SONIA DULÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/06/2023 hasta 31/12/2023
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 01/06/2023

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ				608	227				835	718
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ										
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO										
Doña SONIA DULÁ	100		70						170	170
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	100		63						163	155
Doña KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	100		55						155	155
Doña ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	100		64						164	155
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	100		69						169	188
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	100		61						161	170
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	100		81						181	170
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	59		41						100	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	41		29						70	169

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Plan 2021 (entrega anual diferida 2022)	1.025	1.025			1.025	1.025	34,58	35			
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Plan 2021 (entrega anual 2023)			4.495	4.495	3.596	3.596	36,70	132		899	899
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Plan 2021 (Performance Shares y entregas anuales)	101.123	101.123					0,00			96.628	96.628
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Plan							0,00				
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Plan							0,00				
Doña SONIA DULÁ	Plan							0,00				
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	Plan							0,00				
Doña KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	Plan							0,00				
Doña ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Plan							0,00				
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	Plan							0,00				
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	
Doña SONIA DULÁ	
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	
Doña KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ			500	500			1.038	459
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ								
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO								
Doña SONIA DULÁ								
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE								
Doña KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN								
Doña ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD								

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN								
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ								
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ								
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ								
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO								

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Retribuciones en especie	27
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Concepto	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Concepto	
Doña SONIA DULÁ	Concepto	
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	Concepto	
Doña KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	Concepto	
Doña ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	Concepto	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Concepto	
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	Concepto	
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	Concepto	
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	Concepto	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Concepto	

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ										
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ										
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO										
Doña SONIA DULÁ										
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE										
Doña KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN										
Doña ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD										
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN										
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ										
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ										

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ										
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Plan							0,00				
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Plan							0,00				
Doña SONIA DULÁ	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	Plan							0,00				
Doña KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	Plan							0,00				
Doña ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	Plan							0,00				
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Plan							0,00				
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	
Doña SONIA DULÁ	
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	
Doña KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	
Doña ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ								
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ								
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO								
Doña SONIA DULÁ								
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE								
Doña KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN								
Doña ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD								
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ								
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ								
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ								
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO								

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Concepto	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Concepto	
Doña SONIA DULÁ	Concepto	
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	Concepto	
Doña KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	Concepto	
Doña ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	Concepto	
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Concepto	
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	Concepto	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	Concepto	
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	Concepto	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Concepto	

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	835	167		27	1.029						1.029
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEcq											
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO											
Doña SONIA DULÁ	170				170						170
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	163				163						163
Doña KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	155				155						155

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	164				164						164
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	169				169						169
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	161				161						161
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	181				181						181
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	100				100						100
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	70				70						70
<b>TOTAL</b>	<b>2.168</b>	<b>167</b>		<b>27</b>	<b>2.362</b>						<b>2.362</b>

**C.2.** Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	1.029	20,21	856	-19,62	1.065	-	0	-	0
<b>Consejeros externos</b>									
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMECCQ	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	155	0,00	155	98,72	78	-	0	-	0
Doña SONIA DULÁ	170	0,00	170	97,67	86	-	0	-	0
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	161	-5,29	170	97,67	86	-	0	-	0
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	163	5,16	155	98,72	78	-	0	-	0
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	169	-10,11	188	97,89	95	-	0	-	0
Doña ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	164	5,81	155	98,72	78	-	0	-	0
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	181	6,47	170	97,67	86	-	0	-	0

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	100	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	70	-58,58	169	98,82	85	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	775.922	-26,57	1.056.690	87,91	562.353	-	0	-	0
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	65	-10,96	73	5,80	69	-	0	-	0

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 29/02/2024 ]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- Si  
 No