

INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES

20
22

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la Política vigente de remuneraciones de los Consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la Política de Retribuciones aprobada por la Junta General de Accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los Consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el Consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los Consejeros Ejecutivos y con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la Política de Remuneración de la Sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.
- Procedimientos contemplados en la Política de Remuneraciones vigentes de los Consejeros para aplicar excepciones temporales a la Política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la Política.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA, S.A. (“ACCIONA”, la “Sociedad” o la “Compañía”) vigente es la aprobada, a propuesta del Consejo de Administración, por la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de junio de 2022 y que resulta aplicable desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2023, 2024 y 2025.

La nueva Política incorpora las modificaciones necesarias para su adaptación a la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las Sociedades cotizadas (la “Ley 5/2021”).

POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A 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 y a las Comisiones a las que pertenezca. El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros por su pertenencia al Consejo y a las Comisiones 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. 31.3 EESS).

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales es de 1.700.000 euros. Salvo que la Junta General 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, la pertenencia a Comisiones del Consejo, los cargos desempeñados en las mismas y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes (art. 31.3 EESS).

ACCIONA tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para Administradores y Directivos.

Los Consejeros Ejecutivos no perciben retribución por su pertenencia al Consejo de Administración.

POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A LOS CONSEJEROS POR EL DESARROLLO DE FUNCIONES EJECUTIVAS:

Las retribuciones derivadas de la pertenencia al Consejo serán compatibles con cualesquiera otras remuneraciones (sueldos fijos; retribuciones variables en función de la consecución de objetivos de negocio, corporativos y/o de desempeño personal; indemnizaciones por cese del Consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes; sistemas de previsión; conceptos retributivos de carácter diferido) que, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por acuerdo del Consejo, pudieran corresponder al Consejero por el desempeño en la Sociedad de otras funciones, sean estas funciones ejecutivas de alta dirección o de otro tipo, distintas de las de supervisión y decisión colegiada que desarrollan como meros miembros del Consejo (art. 31.4 EESS).

Asimismo, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas con el alcance legalmente exigido, los Consejeros Ejecutivos podrán también ser retribuidos mediante la entrega de acciones o derechos de opción sobre las acciones o mediante cualquier otro sistema de remuneración que esté referenciado al valor de las acciones.

La Política Retributiva actual prevé que los Consejeros Ejecutivos perciban una remuneración compuesta por: retribución fija, retribución variable anual por objetivos y por logros específicos, retribución variable a largo plazo que tenga por objeto la creación de valor y que se instrumenten mediante pagos en metálico, mediante entrega de acciones o de derechos sobre ellas y/o mediante aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro, así como de cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones o vinculado a la creación de valor para el accionista a largo plazo, plan de ahorro y retribuciones en especie.

PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN Y APROBACIÓN DE 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, siendo esta última la competente para su aprobación, de conformidad con el artículo 11.1.e) de los EESS y la legislación vigente.

Es facultad reservada del Consejo las decisiones sobre 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.

PAPEL DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES EN LA APROBACIÓN DE LA POLÍTICA:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá, entre otras responsabilidades, las de evaluar el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y de los altos directivos; proponer al Consejo de Administración la Política de Retribución de los Consejeros y altos directivos; la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos; velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la Política Retributiva establecida por ACCIONA.

LA COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES ES LA SIGUIENTE:



Se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga, al menos, 4 reuniones durante el ejercicio 2023.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones analiza la práctica retributiva de mercado en compañías de similar tamaño y actividad para la elaboración de la Política de Remuneraciones.

En los procesos de adopción de decisiones en materia de retribución, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo 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. En particular, y en lo que respecta a la aprobación de la Política por la Junta General de Accionistas de 2022, la Sociedad ha contado con el asesoramiento de Uría Menéndez y Ernst & Young.

PROCEDIMIENTO CONTEMPLADO EN LA POLÍTICA PARA APLICAR EXCEPCIONES TEMPORALES:

La Compañía podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la Política de Remuneraciones, en función de las necesidades particulares del negocio de ACCIONA, así como las derivadas del contexto macroeconómico de las geografías en las que la Sociedad opere, y 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.

Para la aplicación de dichas excepciones será necesaria la propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que deberá ser en todo caso analizada y aprobada por el Consejo de Administración.

Cualquier aplicación de excepcionalidad será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la Política de Remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la Sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la Sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al Consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

MIX RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS:

El mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA está compuesto esencialmente de un componente fijo y uno variable (a corto y a largo plazo), otorgándose un peso relevante a la retribución variable sobre la retribución total.

La estrategia retributiva de los Consejeros de ACCIONA 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 del mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA es la remuneración variable.

ACCIONES ADOPTADAS PARA REDUCIR RIESGOS:

El sistema de remuneración establecido para los Ejecutivos 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 de los Ejecutivos lleva implícitas en su diseño las siguientes medidas de control de riesgos:



Equilibrio del mix retributivo: existe un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos 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 los Consejeros Ejecutivos 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, la Compañía aprobó en la Junta General de Accionistas celebrada en 2020 un plan de incentivo a largo plazo vinculado a la creación de valor, dirigido a los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA, S.A., denominado “Plan 2020-2029 de Incentivo a Largo Plazo Vinculado a la Creación de Valor dirigido a los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA, S.A.” o “PILP 2020”, que persigue el objetivo de alinear la remuneración a los objetivos e intereses a largo plazo de la Sociedad.



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 y cláusula *malus*: la Política de Remuneración de Consejeros de ACCIONA introduce cláusulas de diferimiento y *malus* (recuperación). Específicamente, al menos el 20% del componente a largo plazo que los Consejeros Ejecutivos tengan derecho a percibir por su participación en el PILP 2020 estará sometido a un periodo de diferimiento de un (1) año, abonándose con posterioridad a la formulación de las Cuentas Anuales consolidadas de ACCIONA y su Grupo correspondientes al ejercicio social siguiente al último del periodo de cómputo para el devengo de la retribución respecto de las cuales se emita un informe de auditoría sin salvedades, siempre y cuando no se ponga de manifiesto, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ninguno de los supuestos de *malus* recogidos en el punto siguiente.



Cláusula *clawback*: la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA vigente introduce asimismo cláusulas de devolución o *clawback* sobre la remuneración variable, tanto a corto como a largo plazo, de los Consejeros Ejecutivos, 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 Compañía en el largo plazo.

Dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que se hayan realizado los pagos cuyo reembolso se reclame (incluyendo los pagos abonados de forma diferida), ACCIONA podrá reclamar a los Consejeros la devolución (*clawback*), en todo o parte, de la parte del Incentivo abonado si durante el referido periodo de tres (3) años concurre, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cualquiera de los siguientes supuestos de *malus*:

- El Consejero Ejecutivo incurre en un incumplimiento grave de los deberes de diligencia o lealtad conforme a los cuales debe desempeñar su cargo en ACCIONA, S.A., o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que el Consejero Ejecutivo tenga asumidas en virtud de sus contratos con ACCIONA para el desarrollo de sus funciones ejecutivas.
- Se constata que el Consejero Ejecutivo ha percibido el incentivo en ejecución del plan con base en datos cuya inexactitud quede posteriormente demostrada de forma manifiesta.
- El Consejero Ejecutivo incumple cualquier pacto de no competencia post-contractual suscrito con, o asumido frente a ACCIONA.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los Consejeros en su condición de tales.

El Consejo de Administración en su reunión de 30 de mayo de 2018 aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijar nuevos importes por pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones, que desde esa fecha quedan como sigue:

- a. Los Consejeros Ejecutivos no percibirán retribuciones por su pertenencia al Consejo de Administración y por tanto sus retribuciones serán las que correspondan a sus funciones ejecutivas.
- b. Se fija en 100.000 euros la retribución por pertenencia al Consejo de los Consejeros no Ejecutivos.
- c. Se modifica la remuneración por pertenencia a las Comisiones que se fija en 70.000 euros para la de Auditoría y Sostenibilidad y en 55.000 euros para la de Nombramientos y Retribuciones.
- d. Se fija en 30.000 euros la retribución adicional por ocupar el cargo de Consejero Independiente Coordinador.
- e. Se fija la retribución adicional por ostentar la presidencia de las Comisiones en 18.000 euros para la de Auditoría y Sostenibilidad y en 11.000 euros para la de Nombramientos y Retribuciones.

Los importes indicados son los que están previstos que se devenguen en el ejercicio 2023 por los Consejeros en su condición de tales.

No existen dietas específicas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración ni a sus Comisiones.

La Política de Remuneraciones vigente fija el importe máximo anual en 1.700.000 euros para el conjunto de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales, al amparo de lo establecido en el artículo 31.3 de los Estatutos Sociales.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los Consejeros Ejecutivos.

Los Consejeros Ejecutivos, que no perciben retribución por pertenencia al Consejo de Administración, reciben una retribución fija por las funciones de alta dirección que desempeñan, tal y como se detalla a continuación:

Presidente Ejecutivo:	1.375.000 euros
Vicepresidente Ejecutivo:	738.000 euros

Conforme a la Política Retributiva, estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde su actualización.

En este sentido, el Consejo de Administración podrá revisar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, las cuantías correspondientes a las remuneraciones fijas de los Consejeros Ejecutivos en función de su desempeño, de la información retributiva de mercado para compañías comparables a nivel global con un rango retributivo entre la mediana y el percentil 75% y de los resultados de la Compañía.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del Consejero.

Los Consejeros Ejecutivos perciben determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos: seguro de vida, vehículo de empresa y seguro médico, según la Política de Beneficios de la Sociedad vigente en cada momento.

Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho al reembolso de cualquier gasto razonable (de viaje, desplazamiento, manutención, teléfono móvil, representación o de cualquier otro tipo) en el que hayan incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, siempre que se encuentren oportunamente justificados.

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

Respecto de los Consejeros no Ejecutivos, la Sociedad se hace cargo de los gastos de desplazamiento con motivo del desempeño de sus funciones.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del Consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la

remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Solo los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de sistemas retributivos que incorporan una retribución variable, tal como se establece en el artículo 31.4 de los EESS. No se ha establecido en la Política de Remuneraciones retribuciones en concepto de participación en beneficios o primas.

SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL:

La fijación de la retribución variable tiene como referente fundamental el cumplimiento de los objetivos económicos establecidos en los presupuestos anuales, siendo asimismo esencial la valoración del desempeño profesional individual de cada 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) y nivel de deuda, y demás objetivos económicos establecidos a principios de año alineados con la estrategia de la Sociedad. Adicionalmente a la generación de valor económico, se ponderan objetivos que contribuyan a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y que fomente la cohesión social. La valoración anual del desempeño de los Consejeros Ejecutivos incluye, además, objetivos y métricas concretas de sostenibilidad relacionadas con la reducción de emisiones de carbono, la gestión de residuos, la formación de trabajadores y la aplicación de Políticas de Sostenibilidad en toda la cadena de valor. La retribución variable incorpora las cautelas necesarias para asegurar que tales retribuciones guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía.

El Consejo de Administración podrá modificar los objetivos establecidos para cada ejercicio de forma que reflejen las prioridades estratégicas de la Compañía y aseguren el alineamiento de los incentivos con la creación de valor y los intereses de los accionistas y fija para cada año la remuneración variable anual de cada Consejero Ejecutivo. Dicha remuneración podría ser cero en determinadas circunstancias, y en un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos marcados en el ejercicio, es de tres veces el salario fijo.

La liquidación de la retribución variable anual se realiza con criterio de devengo después de que el Consejo de Administración haya formulado las Cuentas Anuales y se haya establecido su importe concreto a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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, este 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 a través de una aportación extraordinaria al Plan de Ahorro, total o parcial, a elección de cada Consejero Ejecutivo.

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.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Compañía no tiene establecido un importe máximo de retribución variable anual, para dar cobertura a la posible aprobación de incentivos variables adicionales vinculados a la consecución de proyectos específicos, y así cumplir con lo establecido en la Política.

No obstante a lo anterior, durante el ejercicio 2023 no está previsto el pago de cantidad alguna en concepto de retribución variable adicional.

SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO:

Tal como establecen los apartados 4 y 5 del artículo 31 de los Estatutos Sociales, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas con el alcance legalmente exigido, los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de sistemas de retribución variable a largo plazo.

El Consejo de Administración considera de suma importancia la instrumentación de esquemas de incentivos a largo plazo que tengan por objeto la creación de valor y que se instrumenten mediante pagos en metálico, mediante entrega de acciones o de derechos sobre ellas, así como de cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado a la creación de valor para el accionista o al valor de las acciones.

Consecuentemente, la Compañía aprobó en el ejercicio 2020 un plan de incentivo a largo plazo vinculado a la creación de valor dirigido a los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA, S.A., que se denomina “Plan 2020-2029 de Incentivo a Largo Plazo Vinculado a la Creación de Valor dirigido a los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA, S.A.” o “PILP 2020”, cuyas características principales son las siguientes:

- a. Beneficiarios del plan: Los Consejeros de ACCIONA, S.A. que, a la fecha de aprobación del Plan, desempeñen las más altas funciones de dirección del Grupo ACCIONA como Consejeros Ejecutivos.
- b. Duración del plan: Diez años (desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2029, ambos incluidos).
- c. Métricas empleadas para medir la creación de valor:

(i) La tasa (“TRTA”) de retorno total del accionista (“RTA”) como indicador de referencia para medir esa creación de valor. El RTA se calculará como la diferencia entre el valor inicial del 100% del capital en la fecha de aprobación del plan de acciones ordinarias de ACCIONA, S.A. y el valor final de la misma inversión, añadiendo a la diferencia

los dividendos brutos percibidos por un accionista que hubiera mantenido la inversión en el 100% del capital durante el período 2020-2029 de duración del plan, sin actualización financiera de sus valores respectivos.

El valor inicial y el valor final se calcularán teniendo en cuenta (para el cálculo del valor inicial) la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción de ACCIONA, S.A. correspondientes a las sesiones bursátiles de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019, y (para el cálculo del valor final) la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción de ACCIONA, S.A. correspondientes a las sesiones bursátiles de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2029.

Se hace constar que la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción de ACCIONA, S.A. correspondientes a las sesiones bursátiles de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019 ascendió a 92,84 euros. En consecuencia, el valor inicial que se tomará como referencia para calcular el RTA es de 92,84 euros.

El informe del Consejo de Administración en relación con la propuesta de aprobación de este Plan establece que el RTA, con su correspondiente TRTA, es, a juicio del Consejo de Administración, un indicador idóneo para medir la creación de valor para el accionista de ACCIONA al tener en cuenta parámetros (variación del valor de mercado de las acciones e importe distribuido como dividendos) y poder ser correlacionado con un nivel de rentabilidad mínimo que permite evaluar de una forma óptima si las expectativas del accionista se han visto cumplidas y si, en consecuencia, los Consejeros Ejecutivos merecen ser retribuidos por ese mayor valor creado. El RTA-TRTA es, además, una medida de cálculo sencilla y transparente, cuyo empleo como indicador de referencia contribuye a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de ACCIONA y a evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables en línea con los principios generales en los que se basa la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA.

La elección de un RTA absoluto pretende medir la rentabilidad generada para el accionista durante dicho periodo con certeza y no en función del comportamiento de la Compañía frente a un hipotético Grupo de comparación, que podría conllevar el abono de una retribución incluso si el RTA hubiese sido negativo. ACCIONA no tiene definido un Grupo comparable a efectos de determinar el RTA relativo.

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

El WACC se calculará como la tasa promedio de los WACC empleados para financiar en términos consolidados el patrimonio y la actividad de ACCIONA, S.A. y su Grupo correspondientes a cada uno de los diez años de duración del plan, habiendo sido calculado cada WACC anual a 31 de diciembre de cada año como la tasa promedio de los WACC correspondientes a cada uno de los doce meses del año en cuestión (calculados con base anual al último día de cada mes).

d. Cálculo del incentivo: Ambos indicadores (RTA y su correspondiente TRTA, y WACC) se calcularán a la conclusión del plan respecto del período de referencia 2020-2029 y sólo en el caso de que la TRTA fuera superior al WACC, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, (i) determinará el importe agregado del incentivo que correspondería entregar a los Consejeros Ejecutivos, que será equivalente al 1% del RTA logrado al final del período, y (ii) decidirá sobre la distribución del importe resultante entre los Consejeros Ejecutivos atendiendo a criterios que ponderen la contribución relativa de cada uno de ellos a la consecución de la creación de valor para el accionista de ACCIONA, S.A. durante la vigencia del Plan.

e. Pago del incentivo y diferimiento: El incentivo se abonará íntegramente en metálico del siguiente modo:

(i) Un 80% en el año 2030, tras la formulación de las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2029 de ACCIONA y su Grupo respecto de las cuales se emita un informe de auditoría sin salvedades.

(ii) El 20% restante en el año 2031, tras la formulación de las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2030 de ACCIONA y su Grupo respecto de las cuales se emita un informe de auditoría sin salvedades, siempre y cuando no concurra durante el plazo de diferimiento, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, un supuesto de *malus* de los indicados en el apartado **A.1.2** anterior.

f. *Malus y clawback*: ACCIONA podrá reclamar a los Consejeros Ejecutivos dentro de los tres (3) años siguientes a cada fecha en que se haya efectuado un pago del incentivo (incluyendo el pago de la parte del incentivo abonada de forma diferida) la devolución (*clawback*), en todo o parte, de la parte del Incentivo abonada al Consejero Ejecutivo si durante el referido periodo de tres (3) años concurre, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cualquiera de los supuestos recogidos en la Política de Remuneraciones de la Compañía y que han sido detallados en el apartado **A.1.2** anterior.

g. Liquidación anticipada: En el caso de que la relación mercantil de un Consejero Ejecutivo con ACCIONA, S.A. se extinguiera, o la delegación a su favor de funciones ejecutivas fuera revocada, en cualquier momento durante la vigencia del plan (esto es, entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2029, ambos incluidos) por causa no imputable a él, el plan se liquidará anticipadamente respecto de los dos Consejeros Ejecutivos. Asimismo, el plan se liquidará anticipadamente en caso de cese voluntario del Consejero Ejecutivo a partir del 4º año de vigencia del plan, con liquidación de la parte del incentivo que, en su caso, corresponda al Consejero Ejecutivo en función del valor creado durante el período en cuestión, en un porcentaje que variará desde el 50% al 100% del importe del incentivo dependiendo de en qué año se produzca el cese (50% en 2024, 60% en 2025, 70% en 2026, 80% en 2027, 90% en 2028 y 100% en 2029). El Consejo de Administración de ACCIONA, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir, atendiendo al mejor interés de ACCIONA en ese momento, que el plan continúe en vigor respecto del Consejero Ejecutivo no incurso en la causa en cuestión.

El incentivo únicamente se devengará si a 31 de diciembre del año anterior al que aconteciera la causa no imputable al Consejero Ejecutivo o el cese voluntario del Consejero Ejecutivo el RTA excediera la cifra del WACC tomando como referencia temporal el período en cuestión.

OTROS POSIBLES INCENTIVOS EXTRAORDINARIOS:

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas otros planes de incentivos extraordinarios para responder a las circunstancias del negocio u operaciones corporativas que a su juicio lo requieran.

No obstante lo anterior, durante el ejercicio 2023 no está prevista la aprobación de ningún plan de incentivos extraordinario.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los Consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la Sociedad y el Consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del Consejero.

El sistema de previsión social de los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA fue implantado en el año 2014, no existiendo un sistema de aportación en el momento de su nombramiento en el ejercicio 2004 como Consejeros Ejecutivos de ACCIONA.

La Sociedad ha establecido un plan de ahorro vinculado a la supervivencia a una determinada edad, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, y fallecimiento (“Plan de Ahorro”) dirigido, exclusivamente a los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, con el propósito de complementar sus prestaciones públicas de la Seguridad Social, en las condiciones y términos establecidos en el Reglamento del Plan de Ahorro.

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL PLAN DE AHORRO:

- a. Es un sistema de previsión social de la modalidad de aportación definida.
- b. Es un sistema que se dota externamente mediante el pago por la Sociedad de primas anuales a una entidad aseguradora y a favor del participante para la cobertura de supervivencia y las contingencias de riesgo, esto es:
 - (i) fallecimiento;
 - (ii) incapacidad permanente en los grados previstos en el Reglamento.
- c. En el supuesto de que los participantes cesen en el cargo de Consejeros Ejecutivos de ACCIONA por cualquier causa, la Sociedad dejará de satisfacer las primas al Plan de Ahorro en la fecha en la que cesen fehacientemente en el cargo, sin perjuicio de los derechos económicos que se reconozcan a los participantes.

- d. 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 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.
- e. La condición de participante del Plan de Ahorro se perderá en caso de que concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - (i) Acaecimiento de cualquiera de las contingencias de riesgo cubiertas y cobro de la prestación.
 - (ii) Alcanzar la edad de 65 años (“la edad de vencimiento”).
 - (iii) Cesar en el cargo de Consejero Ejecutivo de ACCIONA por cualquier causa distinta de las anteriores.
- f. El Consejo de Administración de ACCIONA, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la cancelación o la anticipación del vencimiento del Plan de Ahorro, parcial o totalmente, pudiendo reconocer una compensación económica a los Consejeros Ejecutivos en el supuesto de cancelación, siempre y cuando a dicha fecha no se hubieran perdido sus derechos económicos acumulados y sin que dicha compensación exceda los fondos acumulados en el Plan de Ahorro que son objeto de cancelación, dando en su caso el correspondiente detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

CONDICIONES DE CONSOLIDACIÓN:

El beneficiario de la prestación del Plan de Ahorro será la Sociedad en los dos siguientes supuestos:

- a. En el supuesto de que se produzca el cese de los participantes en el cargo de Consejeros Ejecutivos de ACCIONA por la dimisión o renuncia de los Consejeros Ejecutivos en su cargo por causas voluntarias.
- b. 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.

APORTACIONES PREVISTAS PARA 2023:

De acuerdo con la Política de Remuneraciones vigente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha establecido una aportación anual en un porcentaje equivalente al 100% del salario fijo anual. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la modificación de estas aportaciones para ajustarlas a la evolución del negocio y del mercado.

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos pueden decidir liquidar todo o parte de su retribución variable anual a través de aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro.

COMPATIBILIDAD CON CUALQUIER TIPO DE PAGO O INDEMNIZACIÓN POR RESOLUCIÓN O CESE ANTICIPADO, O DERIVADO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL, EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS, ENTRE LA SOCIEDAD Y EL CONSEJERO:

Actualmente, un número significativo de las compañías del IBEX-35 tiene pactado con sus Consejeros Ejecutivos una indemnización en caso de terminación de la relación contractual. Sin embargo, en ACCIONA no existe ningún tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual con los Consejeros Ejecutivos, por lo que no se considera necesario establecer condiciones de compatibilidad en el Plan de Ahorro.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la Sociedad y el Consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del Consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al Consejero a cualquier tipo de percepción.

En los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos no se establece una indemnización en caso de terminación de las funciones como Consejero, ni se ha pagado cantidad alguna por terminación de las funciones como Consejero.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el Consejero Ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

En cumplimiento con lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital, los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA tienen suscritos los correspondientes contratos mercantiles con la Compañía.

Las principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos son las siguientes:

- a. Duración: los Consejeros Ejecutivos prestan sus servicios en el desempeño de funciones ejecutivas con carácter indefinido. El artículo 31.1 de los Estatutos Sociales de ACCIONA fija una duración del nombramiento como Consejero de tres (3) años, pudiendo estos ser reelegidos una o más veces.

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 en razón a los cuales se produjo su nombramiento como Consejero.

- b. Pagos por contratación y por resolución anticipada: los actuales Consejeros Ejecutivos no tienen pactada ninguna indemnización por terminación o resolución anticipada de sus funciones ejecutivas ni tampoco primas de contratación, cláusulas de permanencia o plazos de preaviso.
- c. Exclusividad: la prestación de servicios por los Consejeros Ejecutivos se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación, sin perjuicio de poder desempeñar cargos en empresas familiares cuya actividad no sea concurrente con la del Grupo ACCIONA o cargos institucionales de representación en instituciones sin ánimo de lucro.
- d. Pactos de no competencia post-contractual: durante un periodo adicional de un (1) año desde la terminación del contrato suscrito con la Sociedad, los Consejeros Ejecutivos se abstendrán de:

(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 ACCIONA, salvo autorización expresa de la Sociedad que no será irrazonablemente denegada.

(ii) Participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier Sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo ACCIONA. Esta prohibición no se entenderá incumplida cuando se trate de una participación no significativa. A estos efectos, se considera que una participación no es significativa cuando se trate de una inversión que no otorgue, directa o indirectamente, funciones de gestión o una influencia significativa en la Sociedad competidora.

(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 ACCIONA o persuadirlos para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad o del Grupo ACCIONA para que extingan su relación con ellos.

La citada cláusula no prevé el abono de ninguna compensación vinculada a la prohibición de no competencia post-contractual durante el plazo de un año asumida por los Consejeros Ejecutivos.

(iv) Suspensión de la relación laboral: la relación laboral previa que vincula a los actuales Consejeros Ejecutivos con la Sociedad desde su ingreso en la misma se encuentra suspendida.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los Consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los Consejeros no tienen previsto recibir ninguna remuneración suplementaria por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la Sociedad al Consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No está previsto que los Consejeros reciban conceptos retributivos en forma de anticipos, créditos o garantías.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del Grupo, que se devengará por los Consejeros en el ejercicio en curso.

No está previsto que los Consejeros perciban ningún otro concepto retributivo distinto de los expuestos en el presente informe, sin perjuicio de los que con carácter general les corresponden por su condición de accionistas.

A.2 Explique cualquier cambio relevante en la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a. Una nueva Política o una modificación de la Política ya aprobada por la Junta.
- b. Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la Política de Remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c. Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la Junta General de Accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Como se ha indicado anteriormente, la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de junio de 2022 ha aprobado la Política de Remuneraciones vigente para su adaptación a las modificaciones introducidas por la Ley 5/2021, que resulta aplicable desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, es decir, hasta 2025.

Concretamente, la Política de Remuneraciones vigente incluye las siguientes modificaciones respecto de la Política anterior (la "Política de Remuneraciones 2021-2023"):

- (i) Revisión de los objetivos de la Política de Remuneraciones, incluyendo entre las características de los elementos retributivos los mecanismos para promover que el sistema retributivo de los Consejeros contribuya a la consecución de los objetivos, garantizando la sostenibilidad a largo plazo.
- (ii) Inclusión como principio general la vinculación con las condiciones de los empleados.
- (iii) Mayor grado de detalle sobre el sistema retributivo de los Consejeros y su gobernanza.
- (iv) Regulación de la posibilidad de aplicar excepciones temporales.
- (v) Inclusión de un nuevo apartado con el detalle de la Política de Remuneraciones aplicable a nuevos Consejeros que pudieran incorporarse.

En todo caso, la Política de Remuneraciones vigente ha sido elaborada considerando la normativa legal aplicable, especialmente la Ley de Sociedades de Capital modificada por la Ley 5/2021, las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, en concreto las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, y lo establecido en el artículo 31 de los EESS y en los artículos 54 y 55 del Reglamento del Consejo de Administración de ACCIONA.

El informe sobre la Política de Remuneraciones presentado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración se encuentra disponible en la documentación complementaria de la Junta General Accionistas 2022 de la [página web](#) de la Compañía, que incluye un mayor detalle sobre las modificaciones incluidas en la nueva Política.

A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la Política de Remuneraciones vigente de la Sociedad, que debe estar disponible en la página web de la Sociedad.

<https://mediacd.accion.com/media/u1gbkffn/politica-remuneraciones-consejeros-2022-accion.pdf>

A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado **B.4**, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la Junta General a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior.

De acuerdo con el apartado **B.4**, el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros de ACCIONA correspondiente al ejercicio 2021, se aprobó con una amplia mayoría de 82,50% de votos a favor en la Junta General de Accionistas, correspondiente al ejercicio 2022. Se considera que el porcentaje de votos a favor confirma el alineamiento de una muy amplia mayoría de los accionistas con las remuneraciones fijadas para los Consejeros de la Sociedad.

Teniendo en cuenta el resultado de la votación, debe recordarse que los principios y objetivos de la Política de Remuneraciones vigente siguen siendo los mismos que los que inspiraron la Política anterior, si bien, como se ha indicado, se han introducido determinadas modificaciones de cara a su alineación con el nuevo marco normativo.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el Consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la Política Retributiva en el ejercicio cerrado.

La Política de Remuneraciones aplicada en el ejercicio 2022 ha sido la Política de Remuneraciones 2021-2023, aprobada por la Junta General de Accionistas de 28 de mayo de 2020, que ha estado vigente hasta el 23 de junio de 2022, fecha en la que se ha aprobado la nueva Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas de esa fecha, cuya vigencia se extiende desde la fecha de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (2023, 2024 y 2025).

Como se ha indicado, la Política de Remuneraciones vigente no presenta cambios significativos respecto de la Política anterior, si bien se han introducido determinadas modificaciones de cara a su alineación con el nuevo marco normativo.

El proceso seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales en el ejercicio 2022 se ha realizado conforme se indica en la Política de Remuneraciones 2021-2023, así como en la actual Política de Remuneraciones aprobada el pasado 23 de junio de 2022.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene un papel principal en la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 4 ocasiones en el ejercicio 2022. 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el ejercicio 2022 y en lo que se refiere a remuneraciones, entre otras cuestiones:

- a. Analizó la retribución de los Consejeros Ejecutivos y las compensaciones del Equipo Directivo correspondientes al ejercicio 2022.
- b. Revisó la aplicación de las condiciones de la retribución variable anual.
- c. Aprobó la propuesta de asignación de acciones a directivos correspondientes al Plan de Entrega de Acciones y Performance Shares y del Plan de Sustitución de Retribución Variable.
- d. Acordó por unanimidad elevar al Consejo de Administración la propuesta para aprobar el Plan 2022-2026 de Entrega de Acciones dirigido a la Dirección de ACCIONA, S.A. y su Grupo y modificar el Plan de Accionistas para excluir a los empleados de ACCIONA Energía.
- e. Tomó razón de las entregas de acciones a los empleados que se acogieron al Plan de Accionistas.
- f. Supervisó y propuso al Consejo la aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones.
- g. Presentó al Consejo de Administración el informe que recogía la información, la justificación y la opinión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con la propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2023-2025, la cual fue aprobada en la Junta General de Accionistas en su reunión de 23 de Junio de 2022.

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 los procesos de adopción de decisiones en materia de retribuciones de Consejeros y siguiendo estas buenas prácticas, en 2022 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han contado con el asesoramiento externo en materia de remuneraciones de Consejeros de Ernst & Young.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones que haya producido durante el ejercicio.

No se han producido desviaciones durante el ejercicio 2022.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la Política de Remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la Política Retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada Consejero en el ejercicio.

No se han aplicado excepciones temporales a la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2022.

B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la Sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

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

Las diferentes acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad han sido indicadas en el apartado **A.1** del presente informe.

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 las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos se aprueban sin la participación de estos Consejeros en la discusión ni 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, e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

B.3 Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la Política de Retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los Consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la Entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la Sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los Consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la Sociedad.

Los Consejeros no han devengado ninguna remuneración en 2022 que no estuviera prevista en la Política de Remuneraciones vigente o fuese aprobada previamente mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas de 2022.

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 de los Consejeros Ejecutivos al rendimiento a corto y largo plazo del Grupo ACCIONA, la retribución variable anual y a largo plazo están vinculadas 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 las que se encuentran:

- a. Escalas de consecución definidas para cada objetivo en base a los resultados alcanzados por la Sociedad. En consecuencia, cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad a corto o largo plazo afecta al grado de consecución de los objetivos y de forma directa al importe de las remuneraciones variables que les pudieran corresponder, en su caso, a los Consejeros Ejecutivos.
- b. Toda la remuneración de carácter variable de los Consejeros Ejecutivos está sometida a una cláusula *clawback*, que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando en los tres años siguientes a su liquidación y abono, entre otros, se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de dichas retribuciones se ha producido en base a datos cuya inexactitud quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.

En particular, tal y como se detalla en el apartado **B.7** del presente informe, en el ejercicio 2022 la retribución de los Consejeros Ejecutivos 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).

Por último, si bien el sistema de remuneración variable anual prevé la posible aplicación de cláusulas de reducción y recuperación, en el ejercicio 2022 no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos.

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	47.670.559	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	8.303.622	17,42
Votos a favor	39.328.806	82,50
Votos en blanco	0,00	0,00
Abstenciones	38.131	0,08

B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los Consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada Consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

En aplicación de las Políticas de Remuneraciones vigentes en el ejercicio 2022 (esto es, la Política 2021-2023, en vigor hasta el 23 de junio de 2022 y la Política de Remuneraciones actual, en vigor desde esa fecha) 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 de Administración y a las comisiones, determinada en función de los importes acordados por el Consejo de Administración de 30 de mayo de 2018, de los que se ha dado detalle en el apartado **A.1.3**.

De acuerdo con lo anterior, el importe de la remuneración total devengada por los Consejeros de ACCIONA en su condición de tales ha ascendido en 2022 a 1.684 miles de euros, cumpliéndose con el límite máximo anual establecido en la Política de 1.700 miles de euros.

La retribución individualizada devengada en 2022 por cada Consejero se detalla en el apartado **C.1** del presente informe.

Los componentes fijos devengados en 2022 se han mantenido constantes respecto del año anterior. La variación experimentada respecto de la remuneración total devengada en el ejercicio 2021 (1.684 miles de euros en 2022 frente a 1.591 miles de euros en 2021) se debe al nombramiento de nuevos Consejeros y a la modificación de sus cargos en las comisiones del Consejo.

B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Los Consejeros Ejecutivos han recibido en 2022 una retribución fija por las funciones de alta dirección que desempeñan tal y como se detalla a continuación:

Presidente:	1.375.000 euros
Vicepresidente:	738.000 euros

Estos importes no han variado respecto al año anterior.

B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los Consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los Consejeros, y su categoría (Consejeros Ejecutivos, Consejeros Externos Dominicales, Consejeros Externos Independientes u otros Consejeros Externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos.

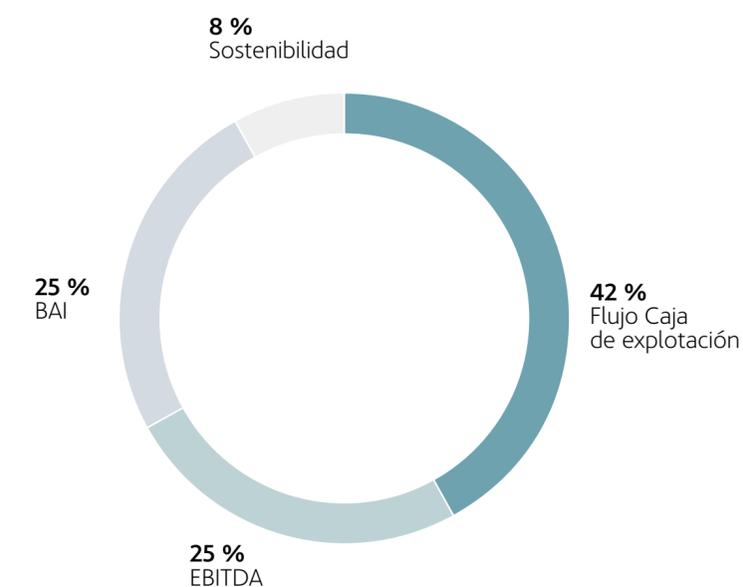
Los Consejeros no Ejecutivos no perciben ningún tipo de remuneración variable.

SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEL CONSEJERO EJECUTIVO:

La fijación de la retribución variable se explica en el Apartado **A.1**.

Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se tienen en cuenta los relativos al EBITDA, BAI y nivel de deuda. 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 la siguiente:



Conforme a lo anterior, tras la determinación del grado de consecución de los objetivos anteriores y la valoración cualitativa por parte del Consejo con respecto al resto de objetivos referenciados anteriormente, así como el desempeño durante el ejercicio, se han aprobado unos importes de retribución variable que ascienden a 4.568 miles de euros y 1.351 miles de euros para el Presidente y para el Vicepresidente, respectivamente.

Esta retribución variable se liquida íntegramente en metálico bien en el momento de su abono o, a elección de los Consejeros Ejecutivos, diferida total o parcialmente a través de una aportación al Plan de Ahorro.

En lo referente al Presidente Ejecutivo, su retribución variable anual se ha liquidado en el ejercicio 2022 de acuerdo con el siguiente detalle:

Retribución variable anual 2022 aprobada por el Consejo	4.568 (miles de euros)
Aportación extraordinaria al Plan de Ahorro (apartado C.1.a.iii)	750 (miles de euros)
Retribución variable anual percibida en metálico (apartado C.1.a.i)	3.818 (miles de euros)

En lo referente al Vicepresidente, su retribución variable anual se ha liquidado en el ejercicio 2022 de acuerdo con el siguiente detalle:

Retribución variable anual 2022 aprobada por el Consejo	1.351 (miles de euros)
Aportación extraordinaria al Plan de Ahorro (apartado C.1.a.iii)	900 (miles de euros)
Retribución variable anual percibida en metálico (apartado C.1.a.i)	451 (miles de euros)

Adicionalmente a los importes anteriores, se han incluido bajo el concepto de retribución variable a corto plazo las cantidades correspondientes al ingreso a cuenta derivado de las retribuciones en especie que ascienden a 22 miles de euros y 11 miles de euros para el Presidente y para el Vicepresidente, respectivamente.

Respecto de los datos incluidos en el apartado **C.1.a.i**) en lo que se refiere a la cantidad de retribución variable a corto plazo es la que resulta de restar de la retribución variable anual reconocida a cada Consejero Ejecutivo conforme al detalle anterior la aportación extraordinaria al Plan de Ahorro decidida, en su caso, por el Consejero Ejecutivo.

Si bien la Política de Remuneraciones vigente permite 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, en el ejercicio 2022 no se ha devengado cantidad alguna en concepto de retribución variable anual por logros específicos.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos.

Tal y como se ha explicado en el apartado **A.1.6** anterior, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios del PILP 2020, cuya liquidación no tendrá lugar hasta el ejercicio 2030-2031, una vez se determine el cumplimiento de los objetivos en 2029.

En consecuencia, en el ejercicio 2022 no se ha devengado importe alguno derivado del PILP 2020.

B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) o devolución (*clawback*), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Tal y como se ha indicado en el apartado **B.3** anterior, en el ejercicio 2022 no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos.

B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la Sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los Consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el Consejero.

La Sociedad ha establecido un Plan de Ahorro vinculado a la supervivencia a una determinada edad, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, y fallecimiento (“Plan de Ahorro”) dirigido, exclusivamente a los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, con el propósito de complementar sus prestaciones públicas de la Seguridad Social, en las condiciones y términos establecidos en el Reglamento del Plan de Ahorro, como se indica en el apartado **A.1** del presente informe.

Las aportaciones totales a favor de los Consejeros Ejecutivos en 2022 han sido de 3.763 miles de euros, desglosadas de la siguiente manera:

Presidente Ejecutivo:	2.125 (miles de euros)
Vicepresidente Ejecutivo:	1.638 (miles de euros)

Estas aportaciones incluyen las aportaciones del 100% del salario fijo anual, realizadas por parte de la Sociedad y que se han mantenido constantes desde el ejercicio 2018 y un importe adicional derivado de las aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro, correspondientes a parte de la retribución variable del ejercicio 2022, como se ha indicado anteriormente. Los derechos económicos derivados de estas aportaciones no están consolidados a la fecha de este informe.

La diferencia entre el total de las cantidades aportadas y el importe de los fondos acumulados indicados en el informe a 31 de diciembre de 2022 corresponde a los rendimientos financieros generados por el propio Plan a lo largo de los diferentes años.

B.10 Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del Consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los Consejeros durante el ejercicio cerrado.

No se han producido. En los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos no se establece una indemnización en caso de terminación de las funciones como Consejero, ni se ha pagado cantidad alguna por terminación de las funciones como Consejero.

B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado **A.1**.

No se han producido modificaciones significativas en los contratos de los Consejeros Ejecutivos en 2022.

B.12 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada por los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los Consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo en 2022 distinto de los expuestos en el presente informe.

B.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Los Consejeros no han recibido en 2022 ningún tipo de retribución en forma de anticipos, créditos o garantías.

B.14 Detalle la remuneración en especie devengada por los Consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

De acuerdo con el apartado 5.2.5 de la Política de Remuneraciones vigente, los Consejeros Ejecutivos han percibido en 2022 determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos: seguro de vida, vehículo de empresa y seguro médico, según la Política de Beneficios de la Sociedad vigente en cada momento.

El importe de estas remuneraciones en especie se recoge de forma individualizada en el apartado **C.1.a.iv**) bajo el epígrafe “otros conceptos” por un importe de 68 miles de euros y 37 miles de euros para el Presidente y Vicepresidente, respectivamente.

Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho al reembolso de cualquier gasto razonable (de viaje, desplazamiento, manutención, teléfono móvil, representación o de cualquier otro tipo) en el que hayan incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, siempre que se encuentren oportunamente justificados.

Respecto de los Consejeros no Ejecutivos, la Sociedad se hace cargo de los gastos de desplazamiento con motivo del desempeño de sus funciones.

B.15 Explique las remuneraciones devengadas por el Consejero en virtud de los pagos que realice la Sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el Consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la Sociedad.

La Sociedad no ha pagado en 2022 remuneraciones de este tipo.

B.16 Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del Grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el Consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al Consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

Los Consejeros no han recibido en 2022 ningún otro concepto retributivo distinto de los expuestos en el presente informe, sin perjuicio de los que con carácter general les corresponden por su condición de accionistas.

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

Periodo de devengo ejercicio 2022



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 2022	Total ejercicio 2021
Don José Manuel Entrecanales Domecq				1.375	3.840				5.215	4.842
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco				738	462				1.200	962
Don Daniel Entrecanales Domecq	100		70						170	164
Don Javier Entrecanales Franco	100		55						155	153
Doña Karen Christiana Figueres Olsen	100		61						161	163
Doña Ana Sainz de Vicuña Bemberg	48		26						74	172
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	100		86						186	163
Don Juan Carlos Garay Ibargaray	48		46						94	231
Don Javier Sendagorta Gómez Del Campillo	100		88						188	172
Don José María Pacheco Guardiola	100		55						155	153
Doña Sonia Dulá	100		70						170	135
Doña María Dolores Dancausa Treviño	100		70						170	85
Don Carlo Clavarino	52		29						81	
Doña Maite Arango García-Urtiaga	52		29						81	

Observaciones

Se incluye en la retribución variable a corto plazo los importes correspondientes a ingresos a cuenta de retribuciones variables no repercutidos a los Ejecutivos.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo (miles €)
Don José Manuel Entrecanales Domecq	Retribuciones en especie	68
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	Retribuciones en especie	37
Don Daniel Entrecanales Domecq		
Don Javier Entrecanales Franco		
Doña Karen Christiana Figueres Olsen		
Doña Ana Sainz de Vicuña Bemberg		
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero		

Nombre	Concepto	Importe retributivo (miles €)
Don Juan Carlos Garay Ibararay		
Don Javier Sendagorta Gómez Del Campillo		
Don José María Pacheco Guardiola		
Doña Sonia Dulá		
Doña María Dolores Dancausa Treviño		
Don Carlo Clavarino		
Doña Maite Arango García-Urtiaga		

B. RETRIBUCIONES A LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD COTIZADA POR SU PERTENENCIA A ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE SUS ENTIDADES DEPENDIENTES: CONSEJOS DE OTRAS SOCIEDADES DEL GRUPO:

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 2022	Total ejercicio 2021
Don José Manuel Entrecanales Domecq										
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco										
Don Daniel Entrecanales Domecq										
Don Javier Entrecanales Franco										
Doña Karen Christiana Figueres Olsen										
Doña Ana Sainz de Vicuña Bemberg										
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero										
Don Juan Carlos Garay Ibararay										
Don Javier Sendagorta Gómez Del Campillo										
Don José María Pacheco Guardiola										
Doña Sonia Dulá	100								100	100
Doña María Dolores Dancausa Treviño										
Don Carlo Clavarino										
Doña Maite Arango García-Urtiaga										

Observaciones

La Consejera independiente D^a Sonia Dulá es Consejera no ejecutiva y Presidente del Consejo de Administración de las sociedades del grupo, Bestinver, S.A. y Bestinver Gestión, S.A. SGIIIC del subgrupo Bestinver tras su nombramiento en ambos casos de fecha 22 de julio de 2019. Solo el cargo en la sociedad Bestinver, S.A. dentro de todo el subgrupo Bestinver, tiene el carácter de retribuido, y el importe devengado en el ejercicio 2022 por el periodo en el cargo asciende a la cantidad de 100 mil 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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Daniel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Karen Christiana Figueres Olsen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Ana Sainz de Vicuña Bemberg	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Carlos Garay Ibargaray	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Sendagorta Gómez Del Campillo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don José María Pacheco Guardiola	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Dolores Dancausa Treviño	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Carlo Clavarino	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-
Don Daniel Entrecanales Domecq	-
Don Javier Entrecanales Franco	-
Doña Karen Christiana Figueres Olsen	-
Doña Ana Sainz de Vicuña Bemberg	-
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don Juan Carlos Garay Ibargaray	-
Don Javier Sendagorta Gómez Del Campillo	-
Don José María Pacheco Guardiola	-
Doña Sonia Dulá	-
Doña María Dolores Dancausa Treviño	-
Don Carlo Clavarino	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2021		Ejercicio 2020	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Daniel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Karen Christiana Figueres Olsen	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Ana Sainz de Vicuña Bemberg	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Carlos Garay Ibargaray	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Sendagorta Gómez Del Campillo	-	-	-	-	-	-	-	-
Don José María Pacheco Guardiola	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Dolores Dancausa Treviño	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Carlo Clavarino	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-	-	-	-	-	-	-	-

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-
Don Daniel Entrecanales Domecq	-	-
Don Javier Entrecanales Franco	-	-
Doña Karen Christiana Figueres Olsen	-	-
Doña Ana Sainz de Vicuña Bemberg	-	-
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-	-

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don Juan Carlos Garay Ibargaray	-	-
Don Javier Sendagorta Gómez Del Campillo	-	-
Don José María Pacheco Guardiola	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-
Doña María Dolores Dancausa Treviño	-	-
Don Carlo Clavarino	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-	-

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 2022 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 2022 Sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos		Total ejercicio 2022 Grupo
Don José Manuel Entrecanales Domecq	5.215	-		68	5.283						5.283
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	1.200			37	1.237						1.237
Don Daniel Entrecanales Domecq	170				170						170
Don Javier Entrecanales Franco	155				155						155
Doña Karen Christiana Figueres Olsen	161				161						161
Doña Ana Sainz de Vicuña Bemberg	74				74						74
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	186				186						186
Don Juan Carlos Garay Ibargaray	94				94						94
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	188				188						188
Don José María Pacheco Guardiola	155				155						155
Doña Sonia Dulá	170				170	100				100	270
Doña María Dolores Dancausa Treviño	170				170						170
Don Carlo Clavarino	81				81						81
Doña Maite Arango García-Urriaga	81				81						81
TOTAL:	8.100	0	0	105	8.205	100	0	0	0	100	8.305

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 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros Ejecutivos									
Don José Manuel Entrecanales Domecq	5.283	8%	4.914	-86%	35.322	710%	4.362	7%	4.082
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	1.237	25%	992	-95%	19.470	1081%	1.649	15%	1.435
Consejeros Externos									
Don Daniel Entrecanales Domecq	170	4%	164	4%	158	0%	158	3%	154
Don Javier Entrecanales Franco	155	1%	153	2%	150	0%	150	1%	149
Doña Karen Christiana Figueres Olsen	161	-1%	163	-4%	170	0%	170	35%	126
Doña Ana Sainz de Vicuña Bemberg	74	-57%	172	-12%	195	7%	182	26%	145
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	186	14%	163	5%	155	0%	155	32%	117
Don Juan Carlos Garay Ibargaray	94	-59%	231	-12%	263	-3%	272	9%	249
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	188	9%	172	11%	155	0%	155	76%	88
Don José María Pacheco Guardiola	155	1%	153	2%	150	0%	150	74%	86
Doña Sonia Dulá	270	15%	235	18%	200	92%	104		
Doña María Dolores Dancausa Treviño	170	100%	85						
Don Carlo Clavarino	81								
Doña Maite Arango García-Urtiaga	81								
Resultados consolidados de la Sociedad	868.642	51%	574.750	11%	516.993	-5%	544.774	7%	508.780
Remuneración media de empleados (estimado)	45	4,65%	43	7,50%	40	0%	40	2,56%	39

Observaciones

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 del epígrafe de "Gastos de Personal" (que incluye sueldos, salarios y asimilados; cargas sociales; y otros gastos de personal), que se incluyen en las Cuentas Anuales consolidadas del ejercicio 2022.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los Consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la Sociedad en relación con sus Consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 27 de febrero de 2023.

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

No		
Nombre o denominación social de los miembros del Consejo de Administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A08001851]

Denominación Social:

[**ACCIONA, S.A.**]

Domicilio social:

[AVDA. EUROPA, 18. PARQUE EMP. "LA MORALEJA" (ALCOBENDAS) 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	47.670.559	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	8.303.622	17,42
Votos a favor	39.328.806	82,50
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	38.131	0,08

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don JOSE MANUEL ENTRECAÑALES DOMEQ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JUAN IGNACIO ENTRECAÑALES FRANCO	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JERONIMO MARCOS GERARD RIVERO	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don DANIEL ENTRECAÑALES DOMEQ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JAVIER ENTRECAÑALES FRANCO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JAVIER SENDAGORTA GOMEZ DEL CAMPILLO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOSE MARIA PACHECO GUARDIOLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don SONIA DULÁ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	Consejero Independiente	Desde 23/06/2022 hasta 31/12/2022
Don CARLO CLAVARINO	Consejero Independiente	Desde 23/06/2022 hasta 31/12/2022
Don ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 23/06/2022
Don JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 23/06/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Don JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ				1.375	3.840				5.215	4.842
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO				738	462				1.200	962
Don JERONIMO MARCOS GERARD RIVERO	100		86						186	163
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	100		70						170	164
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	100		55						155	153
Don JAVIER SENDAGORTA GOMEZ DEL CAMPILLO	100		88						188	172
Don MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	100		70						170	85
Don JOSE MARIA PACHECO GUARDIOLA	100		55						155	153
Don KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	100		61						161	163
Don SONIA DULÁ	100		70						170	135
Don MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	52		29						81	
Don CARLO CLAVARINO	52		29						81	
Don ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	48		26						74	172
Don JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	48		46						94	231

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	0							0,00				
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	0							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	
Don JERONIMO MARCOS GERARD RIVERO	
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	
Don JAVIER SENDAGORTA GOMEZ DEL CAMPILLO	
Don MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	
Don JOSE MARIA PACHECO GUARDIOLA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	
Don SONIA DULÁ	
Don MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	
Don CARLO CLAVARINO	
Don ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	
Don JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ			2.125	3.375			18.564	23.568
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO			1.638	1.638			9.878	9.482
Don JERONIMO MARCOS GERARD RIVERO								
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ								
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO								
Don JAVIER SENDAGORTA GOMEZ DEL CAMPILLO								

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO								
Don JOSE MARIA PACHECO GUARDIOLA								
Don KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN								
Don SONIA DULÁ								
Don MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA								
Don CARLO CLAVARINO								
Don ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG								
Don JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Retribuciones en especie	68
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Retribuciones en especie	37
Don JERONIMO MARCOS GERARD RIVERO	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	Concepto	
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	Concepto	
Don JAVIER SENDAGORTA GOMEZ DEL CAMPILLO	Concepto	
Don MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Concepto	
Don JOSE MARIA PACHECO GUARDIOLA	Concepto	
Don KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	Concepto	
Don SONIA DULÁ	Concepto	
Don MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	Concepto	
Don CARLO CLAVARINO	Concepto	
Don ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	Concepto	
Don JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	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 2022	Total ejercicio 2021
Don JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ										
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO										
Don JERONIMO MARCOS GERARD RIVERO										
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ										

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 2022	Total ejercicio 2021
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO										
Don JAVIER SENDAGORTA GOMEZ DEL CAMPILLO										
Don MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO										
Don JOSE MARIA PACHECO GUARDIOLA										
Don KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN										
Don SONIA DULÁ	100								100	100
Don MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA										
Don CARLO CLAVARINO										
Don ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG										
Don JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY										

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	
Don JERONIMO MARCOS GERARD RIVERO	
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	
Don JAVIER SENDAGORTA GOMEZ DEL CAMPILLO	
Don MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	
Don JOSE MARIA PACHECO GUARDIOLA	
Don 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
Don SONIA DULÁ	
Don MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	
Don CARLO CLAVARINO	
Don ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	
Don JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEcq								
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO								
Don JERONIMO MARCOS GERARD RIVERO								
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEcq								
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO								
Don JAVIER SENDAGORTA GOMEZ DEL CAMPILLO								

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO								
Don JOSE MARIA PACHECO GUARDIOLA								
Don KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN								
Don SONIA DULÁ								
Don MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA								
Don CARLO CLAVARINO								
Don ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG								
Don JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Concepto	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Concepto	
Don JERONIMO MARCOS GERARD RIVERO	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	Concepto	
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	Concepto	
Don JAVIER SENDAGORTA GOMEZ DEL CAMPILLO	Concepto	
Don MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Concepto	
Don JOSE MARIA PACHECO GUARDIOLA	Concepto	
Don KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	Concepto	
Don SONIA DULÁ	Concepto	
Don MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	Concepto	
Don CARLO CLAVARINO	Concepto	
Don ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	Concepto	
Don JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	5.215			68	5.283						5.283

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	1.200			37	1.237						1.237
Don JERONIMO MARCOS GERARD RIVERO	186				186						186
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEcq	170				170						170
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	155				155						155
Don JAVIER SENDAGORTA GOMEZ DEL CAMPILLO	188				188						188
Don MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	170				170						170
Don JOSE MARIA PACHECO GUARDIOLA	155				155						155
Don KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	161				161						161
Don SONIA DULÁ	170				170	100				100	270
Don MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	81				81						81
Don CARLO CLAVARINO	81				81						81

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	74				74						74
Don JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	94				94						94
TOTAL	8.100			105	8.205	100				100	8.305

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 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	5.283	7,51	4.914	-86,09	35.322	709,77	4.362	6,86	4.082
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	1.237	24,70	992	-94,90	19.470	n.s	1.649	14,91	1.435
Consejeros externos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Don DANIEL ENTRECANALES DOMECQ	170	3,66	164	3,80	158	0,00	158	2,60	154
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	155	1,31	153	2,00	150	0,00	150	0,67	149
Don KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	161	-1,23	163	-4,12	170	0,00	170	34,92	126
Don ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	74	-56,98	172	-11,79	195	7,14	182	25,52	145
Don JERONIMO MARCOS GERARD RIVERO	186	14,11	163	5,16	155	0,00	155	32,48	117
Don JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	94	-59,31	231	-12,17	263	-3,31	272	9,24	249
Don JAVIER SENDAGORTA GOMEZ DEL CAMPILLO	188	9,30	172	10,97	155	0,00	155	76,14	88
Don JOSE MARIA PACHECO GUARDIOLA	155	1,31	153	2,00	150	0,00	150	74,42	86
Don SONIA DULÁ	270	14,89	235	17,50	200	92,31	104	-	0
Don MARIA DOLORES DANCAUSA TREVINO	170	100,00	85	-	0	-	0	-	0
Don CARLO CLAVARINO	81	-	0	-	0	-	0	-	0
Don MAITE ARANGO GARCÍA- URTIAGA	81	-	0	-	0	-	0	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Resultados consolidados de la sociedad									
	868.642	51,13	574.750	11,17	516.993	-5,10	544.774	7,07	508.780
Remuneración media de los empleados									
	45	4,65	43	7,50	40	0,00	40	2,56	39

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:

[27/02/2023]

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

- [] Si
[✓] No