

INFORME ANUAL REMUNERACIONES

2025



ACCIONA, S.A. Avenida de la Gran Vía de Hortaleza 3 (28033) Madrid
CIF: A-08001851. Ejercicio cerrado a 31/12/2025



Introducción a cargo de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Estimados accionistas:

En nombre del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ACCIONA, S.A. (“**ACCIONA**”, la “**Compañía**” o la “**Sociedad**”), les presentamos el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2025 (el “**Informe**” o el “**IARC 2025**”).

En primer lugar, quería destacar que somos plenamente conscientes de la relevancia que tiene un sólido sistema de gobierno corporativo y del papel que desempeña la confianza de los inversores como factor clave para reforzar el valor de las compañías y su atractivo en los mercados de capitales.

Desde mi nombramiento en el cargo en junio de 2023, la Compañía ha reforzado el proceso continuo de escucha activa y diálogo transparente con sus accionistas y otros grupos de interés, para conocer su opinión acerca de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de los Informes Anuales sobre Remuneraciones de estos. Se ha revisado la política de remuneraciones para asegurar su adecuación a la evolución del entorno, a la estrategia de la Compañía y a las expectativas de los inversores y accionistas. Además, hemos analizado el mercado para asegurar la competitividad de la compensación, el alineamiento con las mejores prácticas, así como para explorar las demás mejoras que pudieran resultar oportunas.

En concreto, como resultado de este proceso de escucha y diálogo, ya en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros de 2023 introdujimos unos compromisos que se han materializado en la nueva Política de Remuneraciones 2026-2028 aprobada en la Junta General del año pasado. La Comisión que presido ha cumplido íntegramente los compromisos adquiridos con los accionistas y otros grupos de interés.

Además de las modificaciones incorporadas en la nueva Política, hemos incorporado algunas mejoras en este IARC para reforzar la transparencia de la información, el alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo y con las recomendaciones de los organismos supervisores. En particular:

- a) Se incluye un mayor detalle de los criterios utilizados para seleccionar las compañías que integran el grupo de comparación para analizar la competitividad externa (benchmarking) de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos.
- b) Se recoge el desglose de las aportaciones realizadas al plan de ahorro de los Consejeros Ejecutivos, distinguiendo entre las aportaciones efectuadas por ACCIONA y las aportaciones extraordinarias realizadas por estos.

Como ya expliqué en mi intervención en la Junta General de Accionistas del año pasado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la remuneración de los consejeros ejecutivos es adecuada y competitiva para atraer, retener y motivar a los perfiles idóneos para cumplir los objetivos estratégicos de la Compañía, apreciación que se ha visto refrendada por las conclusiones de los expertos externos contratados al efecto en sus respectivos informes de competitividad externa. Al mismo tiempo, sus elementos de diseño permiten una alineación con el perfil de riesgo de la sociedad y de su grupo.

El presente Informe, que se publica junto al Informe Anual de Gobierno Corporativo y forma parte del Informe de Gestión, se mantendrá accesible en la página web de la Compañía y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores por el periodo legalmente establecido e incluye los siguientes cinco apartados principales que:

1. Resume la política de remuneraciones de los Consejeros aplicable al ejercicio en curso, 2026.
2. Explica la aplicación de dos políticas; hasta el 25 de junio, la Política 2023-2025 y la Política 2026-2028 desde el momento de su aprobación.
3. Detalla los órganos de la Sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la Política, junto con una explicación de la composición y funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ACCIONA y un resumen de las principales actividades llevadas a cabo por la Comisión.
4. Describe los elementos del diseño de la Política que permiten una alineación de la remuneración con el perfil de riesgo de la Sociedad, y con la consecución de los objetivos estratégicos de ACCIONA.
5. Incluye el detalle individual de las remuneraciones percibidas por los Consejeros durante el ejercicio 2025, en aplicación de las políticas de remuneración vigentes en dicho ejercicio.

Para finalizar, quisiera aprovechar esta ocasión para agradecer a los accionistas su confianza continua, reflejada en el respaldo al IARC 2024 que obtuvo un nivel de votos favorables del 86,29 % de los votos emitidos, así como al Consejo de Administración y al equipo directivo por su compromiso con los más altos estándares de buen gobierno corporativo. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones seguirá desempeñando su labor con responsabilidad, rigor y espíritu constructivo, para asegurar que la política retributiva de ACCIONA continúe siendo una herramienta eficaz al servicio de la estrategia, la sostenibilidad y la creación de valor a largo plazo para sus accionistas y otros grupos de interés.



Doña María Dolores Dancausa

Presidenta de la Comisión
de Nombramientos y
Retribuciones



Política de remuneraciones
aplicable en 2026

1. Política de remuneraciones aplicable en 2026

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA vigente fue aprobada, a propuesta del Consejo de Administración (el “**Consejo de Administración**” o el “**Consejo**”), por la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de junio de 2025 y resulta aplicable desde el momento de su aprobación y durante los tres (3) ejercicios siguientes: 2026, 2027 y 2028 (la “**Política de Remuneraciones**”, la “**Política**” o la “**Política 2026-2028**”).

La Política 2026-2028 es accesible en el siguiente enlace:

<https://www.acciona.com/content/dam/acciona-global/documentos/pol%C3%ADticas-y-normas-de-gobierno/politica-remuneraciones-consejeros.pdf>

1.1 Novedades de la Política de Remuneraciones

La Política 2026-2028 incluyó una serie de novedades con respecto a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de ACCIONA celebrada el día 23 de junio de 2022 (la “**Política 2023-2025**”) con el objetivo de alinearse con las mejores prácticas del mercado y responder al mismo tiempo a las expectativas de los distintos grupos de interés de la Compañía y, en especial, de sus accionistas.

Fundamentalmente, y como puede constatarse en los Informes Anuales de Remuneraciones correspondientes a los dos (2) últimos ejercicios 2023 y 2024, a raíz de las conclusiones alcanzadas en el proceso de reflexión llevado a cabo en los últimos años, la Comisión adquirió el compromiso recogido en el IARC 2023 de introducir una serie de modificaciones en la Política 2026-2028.

En este sentido, la Política de Remuneraciones incorporó las siguientes novedades fundamentales:

Limitó el importe máximo de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos al 450 % de la retribución fija anual.

Eliminó la posibilidad de aprobar incentivos variables adicionales vinculados a la consecución de proyectos específicos y/o a hitos estratégicos (incentivos extraordinarios, “*one-off award*”).

Se formalizó en la Política la obligación de los Consejeros Ejecutivos de mantener, directa o indirectamente, un número de acciones equivalente a dos (2) anualidades de retribución fija bruta, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas, en línea con lo previsto en las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (el “**CBG**”).

Asimismo, en línea con las sugerencias de los accionistas y otros grupos de interés de la Sociedad, en la Política se introdujeron otras mejoras para seguir avanzando en su transparencia y mejor comprensión que se detallan en su apartado 2.

1.2 Principios y prácticas retributivas

A. Principios

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

Coherencia con la estrategia de negocio	El Consejo de Administración definirá una remuneración coherente con la estrategia de negocio, tolerancia al riesgo, valores y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
Gobierno corporativo y transparencia	El Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para asegurar el buen gobierno y la transparencia de la retribución de los Consejeros.
Diseño equilibrado	El Consejo de Administración procurará una proporción razonable entre los componentes fijos y variables, anuales y plurianuales, pagos en metálico y en acciones. En concreto, la retribución variable debe ser relevante e incorporar las cautelas técnicas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares. El Consejo ponderará la particular situación en la que se encuentren los Consejeros Ejecutivos, cuyos intereses pudieran estar ya alineados con los de los accionistas de la Sociedad, en cuyo caso, a efectos de no perjudicar innecesariamente la liquidez de la acción y hacer un uso inadecuado del “equity”, velará por una retribución variable que no se liquide mediante la entrega de acciones o de derechos sobre ellas.
Equidad interna	El Consejo de Administración procurará que el régimen de retribución atribuya retribuciones análogas a funciones y dedicación comparables.
Competitividad externa	El Consejo de Administración contará con el asesoramiento de expertos externos de reconocido prestigio para la elaboración de análisis periódicos de comparabilidad retributiva (<i>benchmarking</i>) con el mercado, de modo que la estructura del sistema de retribución y su carácter global sean competitivos con el fin de motivar y retener a los líderes idóneos para el cumplimiento de la estrategia de la Sociedad y la sostenibilidad en el largo plazo.
Vinculación con las condiciones de los empleados	Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros Ejecutivos se ha tenido en cuenta el sistema retributivo aplicable a los empleados de ACCIONA.

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

B. Prácticas retributivas

La aplicación de los principios generales de esta Política se traduce en la práctica en una serie de actuaciones características cuyos aspectos fundamentales son los siguientes:

Ausencia de remuneraciones garantizadas	El sistema retributivo de los Consejeros no permite la concesión de remuneraciones variables garantizadas o la revisión garantizada de remuneraciones de carácter fijo.
Pay for Performance	Una parte relevante de la remuneración total está vinculada al cumplimiento de los objetivos de los planes estratégicos de la Sociedad que impulsen la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo.
Vinculación con los resultados	La retribución variable incorpora las cautelas necesarias para asegurar que tales retribuciones guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y la evolución de los resultados de ACCIONA y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de actividad de la Compañía.
Protección de los accionistas	La remuneración variable a largo plazo tiene como única referencia la creación de valor a largo plazo a favor de todos los accionistas, está previsto que se liquide en metálico, y se establece un objetivo mínimo de creación de valor y de rentabilidad total para el accionista.
Remuneración alineada con control de riesgos	Entre otras medidas, la remuneración está sometida a cláusulas de reducción (“ <i>malus</i> ”) y recuperación (“ <i>clawback</i> ”) si suceden determinadas circunstancias que afectan al perfil de riesgo de la Sociedad.
Asesoramiento independiente	La Comisión de Nombramientos y Retribuciones recibe regularmente asesoramiento independiente de firmas especializadas. Como parte de este asesoramiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones solicita análisis de la compensación total con el objetivo fundamental de analizar la competitividad de la retribución frente al mercado, revisar el nivel de alineamiento de la remuneración con la creación de valor y el rendimiento sostenible a largo plazo y con la gestión adecuada y eficaz de los riesgos, manteniendo una política que permita, simultáneamente, atraer, motivar y retener a los mejores profesionales en cualquiera de los mercados en los que ACCIONA opera.
Métricas	El diseño de la retribución variable incorpora múltiples objetivos, incluidos objetivos de creación de valor para los accionistas, objetivos de negocio que tienen en cuenta métricas financieras alineadas con el plan estratégico, así como objetivos de sostenibilidad y de valoración del desempeño profesional individual de cada Consejero. Los objetivos y las métricas a los que se vincula la consecución de la retribución variable son revisados periódicamente con la finalidad de garantizar que la Sociedad cuenta con un sistema de retribución variable competitivo para atraer, motivar y retener a los líderes idóneos para el cumplimiento de la estrategia de la Compañía y para permitir su sostenibilidad en el largo plazo. En concreto, los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual podrán ser modificados anualmente por el Consejo de Administración con el fin de reflejar las prioridades estratégicas de la Compañía y garantizar que los incentivos estén alineados con la creación de valor sostenible en el largo plazo. En este sentido, para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se podrán tener en cuenta, entre otros indicadores, métricas financieras y de creación de valor como el EBITDA, el BAI, el BDI y el nivel de deuda, y demás objetivos económicos establecidos a principios de año alineados con la estrategia de la Sociedad. En lo referente a los objetivos de sostenibilidad, la estrategia de ACCIONA se basa en conseguir un desarrollo económico, social y ambiental sostenible, y se rige por su Plan Director de Sostenibilidad (el “PDS”). Las acciones y objetivos contenidos en estos planes son promovidos, aprobados y supervisados por la

Comisión de Auditoría y Sostenibilidad del Consejo de Administración.

Con el fin de incorporar la estrategia de sostenibilidad y descarbonización, ACCIONA ha incrementado progresivamente el peso del desempeño en sostenibilidad en la determinación de la retribución variable anual de la Dirección de ACCIONA que también se utiliza como referencia para el cálculo de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos.

Para definir los objetivos de sostenibilidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá incluir criterios que están enfocados en áreas como taxonomía, descarbonización, personas o posicionamiento líder en los rankings e índices más prestigiosos, entre otros.

1.3 Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos se compone de los siguientes elementos retributivos, que son objeto de desarrollo en sus respectivos contratos:

- Retribución fija.
- Retribución variable anual.
- Retribución variable a largo plazo.
- Plan de Ahorro.
- Retribuciones en especie.

Los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA no perciben ningún elemento retributivo por el ejercicio de sus funciones colegiadas.

Asimismo, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA incluye la de las responsabilidades derivadas de su condición de Consejeros Dominicales y Presidente de CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A. (“**ACCIONA Energía**”), donde no perciben retribución alguna.

No está previsto que los Consejeros Ejecutivos perciban ningún otro concepto retributivo distinto de los expuestos en el presente Informe (como, entre otros, remuneraciones suplementarias, anticipos, créditos o garantías), sin perjuicio de los que, con carácter general, les corresponden por su condición de accionistas.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos no percibirán indemnización alguna en caso de terminación de sus funciones como Consejeros Ejecutivos.

Componentes de la retribución de los Consejeros Ejecutivos

Proporción relativa (*mix* retributivo) y Competitividad Retributiva

Para fijar la compensación total de los Consejeros Ejecutivos, de acuerdo con los criterios de razonabilidad que el propio Consejo de Administración establece atendiendo a la práctica de mercado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración requiere de asesoramiento recurrente de expertos externos de reconocido prestigio para la elaboración de análisis de comparabilidad retributiva (*benchmarking*) con empresas globales líderes en sostenibilidad comparables a ACCIONA.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones llevó a cabo en 2024 un análisis de competitividad externa con el apoyo de asesoría externa de reconocido prestigio en esta materia, frente a un grupo de compañías comparables a ACCIONA seleccionadas por distintos criterios de acuerdo con las características esenciales de la actividad empresarial de ACCIONA, y que se detallan igualmente en el apartado 6.3 de la Política de Remuneraciones:

- es un desarrollador y operador líder de activos de energía e infraestructura sostenibles y regenerativos, que está centrado en la transición energética para un mundo con cero emisiones y en la que una parte muy elevada de la actividad económica es sostenible y cumple con los objetivos medioambientales establecidos por la Unión Europea en el marco de su taxonomía;
- la sostenibilidad está en el centro de su actividad;
- es una empresa cotizada y forma parte del índice bursátil IBEX-35;
- cuenta con una amplia presencia internacional; y,
- opera en sectores diversos con modelos de negocio diferentes entre sí.

Los criterios que se consideraron como referencia para elegir el grupo de empresas de comparación para la revisión del análisis de comparabilidad retributiva efectuado durante el ejercicio 2024 se refieren a empresas líderes en sostenibilidad con presencia internacional, con una dimensión y estructura de la propiedad comparable a ACCIONA, considerando: (i) facturación; (ii) activos totales; (iii) capitalización bursátil; y (iv) empleados.

Además, se consideraron empresas con presencia en sectores de actividad en los que opera ACCIONA y en los índices de cotización de referencia. En particular:

- Pertenecientes al IBEX-35: se tiene como referencia al ser el índice de cotización de ACCIONA;
- Pertenecientes al *Dow Jones Sustainability World Index*: que incluye el 10% de las 2.500 compañías de mayor tamaño del S&P Global BMI, seleccionadas con base en criterios económicos, ambientales y sociales de largo plazo;
- Pertenecientes a sectores análogos de actividad: puesto que ACCIONA opera en sectores diversos y con modelos de negocio muy diferentes entre sí (energía; construcción; concesiones; gestión del ciclo completo del agua; inmobiliaria; sector financiero; movilidad urbana; cultura; y servicios), se han seleccionado compañías mayoritariamente de los sectores industrial, energético y *utilities*.
- Respecto al componente internacional del grupo de comparación predominan las compañías europeas con mayor presencia en España, siendo consistente con el negocio desarrollado por ACCIONA.

En virtud de lo anterior, se han identificado a veintidós (22) compañías, lo que estaría en el entorno de la mediana del número de compañías que usa el mercado para determinar un grupo de comparación.

Conforme a este análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones constató que la retribución total de los Consejeros Ejecutivos es competitiva para atraer, retener y motivar a los perfiles más adecuados para cumplir los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Pagos vinculados a resultados (*pay for performance*)

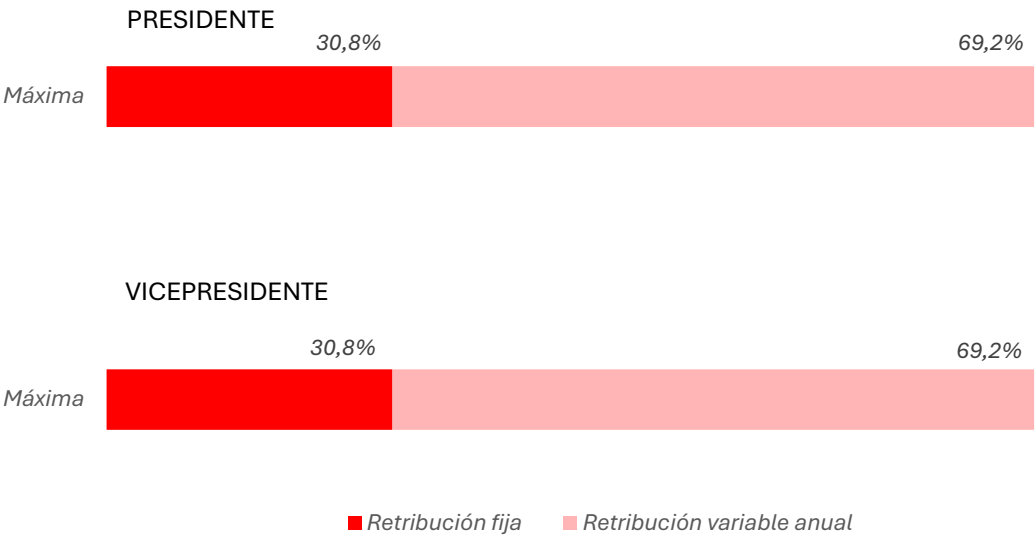
La retribución de los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA está compuesta esencialmente por un componente fijo y uno variable (a corto y a largo plazo), cuyo pago está vinculado a los resultados de ACCIONA (*pay for performance*), otorgándose un peso relevante a la retribución variable en la retribución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

Que el elemento principal de la retribución de los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA sea la retribución variable es consecuencia de la estrategia retributiva aplicada a los Consejeros Ejecutivos, cuyo objetivo principal es motivar a estos profesionales para la consecución de los objetivos estratégicos y la creación de valor de forma sostenible. En este sentido, la mayor parte de la retribución total la perciben si se cumplen los objetivos establecidos para la retribución variable (*pay for performance*) y, en caso de cumplirse, en ningún escenario de cumplimiento de los objetivos el importe máximo de la retribución variable podrá superar el 450 % de la retribución fija.

En un escenario de cumplimiento máximo de los objetivos, la retribución variable anual ascendería aproximadamente al 69 % de la retribución total máxima.

Para este cálculo se ha considerado una retribución variable anual máxima equivalente al 450 % de la retribución fija anual, de acuerdo con lo previsto en la Política de Remuneraciones.

Estructura de la retribución de los Consejeros Ejecutivos para un nivel de cumplimiento máximo.



La retribución fija está compuesta por la retribución fija y por las aportaciones de ACCIONA al Plan de Ahorro a favor de los Consejeros Ejecutivos, que ascienden a un 100 % de su salario fijo.

La retribución variable está compuesta exclusivamente por la retribución variable anual máxima. No se computa la retribución variable plurianual de los Consejeros Ejecutivos relativa al PILP 2020-2029 debido a que, hasta la conclusión del PILP 2020-2029, no se decidirá sobre la distribución del importe resultante entre los Consejeros Ejecutivos.

A continuación se detallan los elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, de acuerdo con la Política de Remuneraciones.

A. Retribución fija

Los Consejeros Ejecutivos no perciben retribución por pertenencia al Consejo de Administración, por lo que su retribución fija deriva actualmente del ejercicio de las funciones de alta dirección que desempeñan, tal y como se detalla a continuación:

Presidente	1.375.000 euros
Vicepresidente	738.000 euros

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

El Consejo de Administración podrá revisar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las cuantías correspondientes a las remuneraciones fijas de los Consejeros Ejecutivos en función de su desempeño y de las conclusiones de los análisis de competitividad externa que se realicen respecto a las prácticas de mercado de compañías comparables a ACCIONA, seleccionadas conforme a los criterios establecidos anteriormente. En cualquier caso, se informaría de dicha actualización en el Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente.

A estos efectos, la última revisión de la retribución de los Consejeros Ejecutivos se llevó a cabo con efectos 1 de enero de 2018.

El Presidente de ACCIONA desempeña desde 2021 también las funciones de Presidente de ACCIONA Energía, sin que su compensación en ACCIONA haya sido objeto de revisión por ostentar dicho cargo.

B. Retribución variable anual

Sólo los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de sistemas retributivos que incorporan una retribución variable, tal y como se establece en el artículo 31.4 de los Estatutos Sociales (los “**Estatutos**” o los “**Estatutos Sociales**”). Dicha retribución está alineada con la política general aplicable a los directivos de ACCIONA.

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

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

La vinculación de la retribución variable a objetivos cuantitativos y cualitativos contribuye a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y que fomente la cohesión social.

En el establecimiento de los objetivos y en la evaluación de su cumplimiento la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considerará cualquier riesgo asociado.

Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se tienen en cuenta, entre otros indicadores, métricas financieras y de creación de valor como el EBITDA, el BAI, el BDI y el 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 de la Sociedad. En línea con lo expuesto, en lo referente a los objetivos de sostenibilidad, la estrategia de ACCIONA se basa en conseguir un desarrollo económico, social y ambiental sostenible. Por ello, la valoración anual del desempeño de los Consejeros Ejecutivos incluye, además, objetivos y métricas concretas de sostenibilidad y gestión de riesgos en el marco de las áreas del PDS.

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

El Consejo de Administración podrá modificar los objetivos establecidos para cada ejercicio de forma que reflejen las prioridades estratégicas de la Compañía y aseguren el alineamiento de los incentivos con la creación de valor, los intereses de los accionistas y el desarrollo sostenible en el largo plazo.

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considerará:

- (i) el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos financieros y no financieros de forma individual;
- (ii) el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto;
- (iii) como referencia, la evolución de la media de la retribución variable anual de los primeros ejecutivos de los negocios y directores funcionales;
- (iv) el nivel de desempeño individual tras la evaluación por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a las responsabilidades asociadas al cargo y a los hitos de negocio relativos al progreso del plan estratégico; y,
- (v) cualquier riesgo asociado en el desarrollo de la actividad empresarial de ACCIONA. Para ello, se aplicarán los procedimientos de evaluación de objetivos establecidos por la Sociedad.

Esta estructura retributiva es coherente con el principio de retribución vinculada a resultados (*pay for performance*).

En este procedimiento de evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con el asesoramiento de otras comisiones delegadas del Consejo de Administración (las “**Comisiones Delegadas**” o las “**Comisiones**”) y áreas de la Compañía que faciliten información sobre los resultados financieros y no financieros, así como los relativos a factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo. Para recabar la información necesaria para determinar el grado de cumplimiento de cada indicador estarán involucrados, entre otros, el área financiera y de auditoría interna en el procedimiento de comprobación de cumplimiento de los objetivos cuantitativos.

La liquidación de la retribución variable anual se realiza una vez se ha determinado el grado de cumplimiento de los objetivos previamente establecidos 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. A estos efectos, se tendrán en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran constar en el informe del auditor y que resulten en una reformulación material de las cuentas anuales consolidadas de ACCIONA y su Grupo (distinta de una modificación de la normativa contable) de alguno de los ejercicios tomados en consideración para la determinación de la retribución.

En ningún caso el importe máximo de la retribución variable anual podrá ser superior al 450 % de la retribución fija anual.

En caso de cese de la relación contractual o la delegación a su favor de funciones ejecutivas fuera revocada 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 haya prestado sus servicios en el ejercicio en que se produzca la extinción.

La retribución variable anual se liquida, a elección de cada Consejero Ejecutivo, total o parcialmente en metálico en el momento de su abono, o diferida a través de una aportación extraordinaria al Plan de Ahorro (según se detalla en el apartado 1.3.E. del presente Informe).

Asimismo, estará sometida, durante los tres (3) años siguientes a su abono, a la cláusula de recuperación (“*clawback*”) prevista en el apartado 1.3.H.

C. Retribución variable anual diferida

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

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

Las características del Plan de Ahorro se describen en el apartado 1.3.E. del presente Informe.

D. Sistema de Retribución variable a largo plazo. PILP 2020-2029

El PILP 2020-2029 trae causa del PILP 2014, cuya liquidación, siguiendo el criterio de la Recomendación 61 del CBG, estaba originalmente previsto que se realizara en acciones de ACCIONA. No obstante, atendiendo (i) a las especiales circunstancias que reúnen los Consejeros Ejecutivos, cuyos intereses económicos ya están estrechamente alineados con los de los accionistas y los de la propia Sociedad, tal y como se detalla en el apartado 1.3.G. de este Informe, y (ii) a los intereses de los accionistas e inversores manifestados en reiteradas Juntas de Accionistas, el Consejo de Administración propuso a la Junta General de Accionistas de 2020 modificar el PILP 2014 para que su liquidación se practicara mediante la entrega de otros activos de la Compañía, propuesta que fue aprobada con el voto favorable del 99,84 % de los accionistas.

Adicionalmente, en esa misma Junta General de Accionistas, se aprobó el PILP 2020-2029 con el voto favorable del 93,77 % de los accionistas.

La duración de diez (10) años del PILP 2020-2029 busca la creación de valor a largo plazo para los accionistas y la retención y motivación de los Consejeros Ejecutivos durante el mismo periodo, alineando así los intereses de los inversores y los Consejeros Ejecutivos de forma más sostenible y duradera con los largos periodos de maduración de los proyectos de infraestructuras, en comparación con otros planes más centrados habitualmente en una remuneración a medio plazo con una duración de tres (3) años de medición y liquidación.

Atendiendo al elevado grado de aceptación entre los accionistas (99,84 %, en cuanto al modo de liquidarlo, y 93,77 %, en cuanto a su estructura), y a que durante estos años de aplicación del mismo no se han producido circunstancias que alteren tal aceptación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones entiende que no hay motivos para proponer la modificación del PILP 2020-2029.

Las principales características del PILP 2020-2029 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 (10) años (desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2029, ambos incluidos).

La alineación con el largo plazo, los riesgos de la actividad de ACCIONA y su sostenibilidad aparecen también reflejados en el mecanismo de cálculo del incentivo y en los ajustes que serían aplicables ante determinadas situaciones excepcionales, tal y como se describe a continuación.

- c. Métricas empleadas para medir la creación de valor:

La tasa TRTA ⁽¹⁾	El WACC ⁽²⁾ como tasa de rentabilidad mínima
A juicio del Consejo de Administración, la TRTA es un indicador idóneo para medir la creación de valor para el accionista de ACCIONA al tener en cuenta parámetros como la variación del valor de mercado de las acciones y el 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 desarrolla una actividad empresarial diversa que dificulta la definición de un grupo comparable a efectos de determinar el RTA relativo. Para calcular la tasa, se toma como referencia el valor inicial y el valor final, que 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.	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

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.	doce meses del año en cuestión (calculados con base anual al último día de cada mes).
---	---

- (1) La tasa (“**TRTA**”) de retorno total del accionista (“**RTA**”): el Consejo de Administración, previa consideración de la recomendación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha definido como métrica relevante para medir la creación de valor la **TRTA** de ACCIONA durante los diez (10) ejercicios de vigencia del plan; esto es, la rentabilidad total, expresada en tasa anual, que para un accionista de ACCIONA podría suponer su inversión el 1 de enero de 2020 en acciones representativas de un 100 % del capital de ACCIONA, desde esa fecha, hasta el 31 de diciembre de 2029 (o, en su caso, hasta la fecha de liquidación anticipada).

- (2) El coste medio ponderado del capital (“**WACC**”).

- d. Cálculo del incentivo y límite máximo: 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 estará limitado en todo caso al 1 % de la creación de valor generada para los accionistas de ACCIONA durante los diez (10) años de duración del plan (medido como el RTA generado en ese periodo), 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.

Sin perjuicio de que, como se ha expuesto, la TRTA sea un indicador idóneo para medir la creación de valor del accionista, con el objetivo de evitar una asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, dicha métrica está limitada al 1 % de la creación de valor generada durante los diez (10) años de duración del plan (medido como el RTA generado entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2029, ambos incluidos). Además, atendiendo a las especiales circunstancias que reúnen los Consejeros Ejecutivos, cuyos intereses económicos ya están estrechamente alineados con los de los accionistas y los de la propia Sociedad, el plan se liquida en metálico.

Estas son algunas de las características fundamentales del PILP 2020-2029 que fueron aprobadas por el 93,77 % de los accionistas en la Junta General de Accionistas de 2020.

- 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 de ACCIONA y su Grupo correspondientes al ejercicio 2030 respecto de las cuales se emita un informe de auditoría sin salvedades, siempre y cuando no concurran durante el plazo de diferimiento, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinados supuestos para aplicar el mecanismo de reducción de la retribución variable (“*malus*”) que se expone en el apartado 1.3.H. de este Informe.
- f. Cláusulas de reducción (“*malus*”) y recuperación (“*clawback*”): el PILP 2020-2029 está sometido a las citadas cláusulas cuyo funcionamiento se detalla en el

apartado 1.3.H. de este Informe que permiten la cancelación total o parcial de la retribución variable a largo plazo que se encuentre pendiente de abono (cláusula “*malus*”), y la reclamación, total o parcial, del importe abonado dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que se haya efectuado cualquiera de los pagos del PILP 2020-2029 (cláusula “*clawback*”), cuando se pongan de manifiesto determinados supuestos.

- 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 dependiendo de en qué año se produzca el cese (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.

El diseño del PILP 2020-2029 que se ha descrito con anterioridad permite reducir la exposición a riesgos excesivos vinculando la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos con la creación de valor sostenible en un marco plurianual, lo que permite reflejar el impacto del ciclo económico subyacente de la Compañía y su Grupo, y otorga flexibilidad al sistema permitiendo ajustar el incentivo, incluso hasta llegar a no pagar importe alguno por este concepto. Por tanto, esta configuración alinea la retribución de los Consejeros Ejecutivos con la sostenibilidad, la rentabilidad y los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

E. Sistema de previsión social. Plan de Ahorro

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

- a. Modalidad: es un sistema de aportación definida que se dota externamente mediante el pago por la Sociedad de primas anuales a una entidad aseguradora y a favor del participante.
- b. Contingencias cubiertas por la póliza:
- i. Supervivencia a una determinada edad.
 - ii. Fallecimiento e incapacidad permanente (en los grados previstos en el Reglamento del Plan de Ahorro).

c. Aportaciones previstas:

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 equivalente al 100 % del salario fijo anual de cada Consejero Ejecutivo. 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, tal y como se ha indicado en el apartado 1.3.C del presente Informe, los Consejeros Ejecutivos pueden decidir liquidar, todo o parte, de su retribución variable anual a través de aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro.

d. Pérdida de la condición de participante en el Plan de Ahorro: la Sociedad dejará de satisfacer las primas al Plan de Ahorro en la fecha en la que concurran cualquiera de las siguientes circunstancias, sin perjuicio de los derechos económicos que, en su caso, puedan corresponderle a cada uno de los participantes:

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.

e. Condiciones de consolidación: el beneficiario de la prestación del Plan de Ahorro será la Sociedad en los dos siguientes supuestos:

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

ii. En caso de cese de los Consejeros Ejecutivos por quebrantamiento de sus deberes o por la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Sociedad, declarado por sentencia judicial firme emitida por el órgano judicial competente.

En estos casos, los participantes perderán todos los derechos económicos acumulados en el Plan de Ahorro y, por tanto, no podrán percibir la prestación que se derive de este.

Por tanto, las aportaciones al Plan de Ahorro se presentan en este Informe en el contexto de un sistema con derechos económicos aún no consolidados, en tanto en cuanto constituyen una mera expectativa de derecho cuyo valor económico final es incierto y podría oscilar entre (i) cero, si se dieran los supuestos de cese previstos con anterioridad que hacen perder los derechos económicos sobre los fondos acumulados, y (ii) un importe económico que dependerá del valor de los fondos acumulados en el momento en que acaezca alguna de las contingencias cubiertas.

f. Abono: el abono de la prestación derivada del Plan de Ahorro se difiere al momento en que acaezca alguna de las contingencias cubiertas descritas en el apartado b. anterior y será realizado directamente por la entidad aseguradora a los participantes (los Consejeros Ejecutivos, o sus causahabientes para la

contingencia de fallecimiento), neto de las correspondientes retenciones o ingresos a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas (“IRPF”) o de cualquier otro impuesto que, en su caso, sea aplicable, y que serán a cargo del beneficiario de la prestación.

- g. Cancelación o vencimiento: 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 detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente.
- h. Compatibilidad con otros pagos indemnizatorios: en ACCIONA no existe ningún tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual con los Consejeros Ejecutivos como es habitual en el mercado, por lo que no se considera necesario establecer condiciones de compatibilidad en el Plan de Ahorro.

F. Retribución en especie

Los Consejeros Ejecutivos perciben determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos: seguro de vida, vehículo de empresa y seguro médico, en línea con la política general de beneficios, aplicable a los directivos de ACCIONA vigente en cada momento.

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

Por otro lado, 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.

El coste del ingreso a cuenta derivado de las retribuciones en especie que, en su caso, se puedan satisfacer a los Consejeros Ejecutivos, no será repercutido a estos, asumiendo la Compañía el coste fiscal que dicho ingreso a cuenta tenga en la imposición personal de los Consejeros con los límites que reglamentariamente se establezcan.

G. Requisito mínimo de tenencia de acciones

La Política de Remuneraciones establece la obligación de que los Consejeros Ejecutivos mantengan, directa o indirectamente, un número de acciones (incluyendo las que, en su caso, en el futuro pudieran ser entregadas como remuneración en el marco de la política de remuneraciones en vigor) equivalente a dos (2) anualidades de retribución fija bruta, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas, en línea con lo previsto en las recomendaciones del CBG.

Considerando que, como se detalla a continuación, los Consejeros Ejecutivos ya cumplen este requisito de tenencia mínima de acciones, en el caso de los Consejeros Ejecutivos que sean nombrados con posterioridad se establece un periodo de cinco (5) años, a contar desde su nombramiento, para alcanzar dicho objetivo, sin perjuicio de que el Consejo de Administración o la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprueben un plazo superior en caso de concurrir circunstancias excepcionales.

Mientras no se haya alcanzado el número de acciones sujeto a este compromiso, las acciones que, en su caso, el Consejero Ejecutivo reciba al amparo de cualquier sistema de retribución variable estarán sometidas a un periodo de retención mínimo de tres (3) años. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que los Consejeros Ejecutivos necesiten enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

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

Como ya se expuso en el IARC 2023, los Consejeros Ejecutivos vienen cumpliendo con esta obligación desde su designación para dicho cargo. En la actualidad, tal y como se indica en el IAGC, los Consejeros Ejecutivos son accionistas indirectos de Wit Europesse Investerings BV y de Tussen De Grachten BV, accionistas significativos de ACCIONA:

- Wit Europesse Investerings BV, titular de manera directa de un 26,1 % de las acciones de ACCIONA.
- Tussen De Grachten BV, titular de manera directa de un 29,02 % de las acciones de ACCIONA.

H. Cláusulas de reducción (“malus”) y recuperación (“clawback”) de la remuneración variable

A continuación, se exponen las cláusulas de reducción (“malus”) y recuperación (“clawback”) aplicables a la retribución variable anual y a la retribución variable a largo plazo (PILP 2020- 2029) de los Consejeros Ejecutivos.

Retribución variable anual

Dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha de abono de la retribución variable anual, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá reclamar a los Consejeros Ejecutivos (“clawback”):

- i. la devolución de los importes abonados cuando su cálculo se hubiera realizado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta; y,
 - ii. la devolución de los importes abonados, y/o no abonar las cantidades a las que tuviera derecho (“malus”) en aquellos casos en los que el Consejero haya incurrido en incumplimiento grave de los deberes de diligencia o lealtad conforme a los cuales debe desempeñar su cargo en ACCIONA, o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que los Consejeros Ejecutivos tienen asumidas en virtud de los contratos suscritos con ACCIONA para el desarrollo de sus funciones ejecutivas.
-

Retribución variable a largo plazo (PILP 2020 - 2029)	<u>Cláusula de reducción (“malus”)</u>: el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar la cancelación total o parcial de la retribución variable a largo plazo que se encuentre pendiente de abono cuando se ponga de manifiesto cualquiera de los siguientes supuestos: i. 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, o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que el Consejero Ejecutivo tenga asumidas en virtud de su contrato con ACCIONA para el desarrollo de sus funciones ejecutivas; ii. se constata que el incentivo que tendría derecho a percibir el Consejero Ejecutivo en ejecución del plan de retribución variable a largo plazo ha sido calculado con base en datos cuya inexactitud quede posteriormente demostrada de forma manifiesta; o, iii. el Consejero Ejecutivo incumple cualquier pacto de no competencia post- contractual suscrito con, o asumido frente a ACCIONA. <u>Cláusula de recuperación (“clawback”)</u>: el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 en parte, del incentivo abonado al Consejero Ejecutivo si durante el referido periodo de tres (3) años concurre alguno de los supuestos previstos en la cláusula de reducción (“malus”) anterior.
--	--

I. Condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos

En cumplimiento con lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la LSC¹, los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA tienen suscritos contratos mercantiles con la Compañía.

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

Duración	Indefinida. Los Consejeros Ejecutivos prestan sus servicios en el desempeño de funciones ejecutivas con carácter indefinido. En concreto, sus contratos entraron en vigor y produjeron plenos efectos desde el día de su firma y estarán vigentes en tanto permanezcan en sus cargos. 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 este lo considera oportuno, podrá formalizar la dimisión cuando cesen en los puestos ejecutivos en razón a los cuales se produjo su nombramiento como Consejero.
Indemnizaciones por cese	No se prevén en ningún escenario de cese. Los contratos no prevén ninguna indemnización por terminación o resolución anticipada de las funciones ejecutivas de los Consejeros Ejecutivos, ni tampoco primas de contratación ni cláusulas de permanencia o plazos de preaviso.
Preaviso	No se prevé ningún preaviso. Los contratos no regulan plazo de preaviso alguno en caso de extinción de la relación contractual.

¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “LSC”).

Exclusividad	La prestación de servicios se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación. 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, previa autorización expresa de la Sociedad que no será irrazonablemente denegada y siempre que se cumplan las normas de gobierno corporativo.
Confidencialidad	Durante la vigencia de la relación y tras su terminación. Durante la vigencia de la relación y tras su terminación, se establece un deber de confidencialidad respecto de las informaciones, datos y cualquier tipo de documentos de carácter reservado y confidencial que conozcan y a los que hayan tenido acceso, como consecuencia del ejercicio de sus cargos.
Pactos de no competencia post-contractual	No existe ninguna compensación específica por este compromiso. 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. No existe ninguna compensación adicional a la prohibición de no competencia asumida por los Consejeros Ejecutivos, que se entiende compensada con la retribución fija y variable efectivamente percibida durante la duración del contrato.

1.4 Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

La retribución de los Consejeros consistirá en una asignación anual fija y determinada por su pertenencia al Consejo y a las Comisiones, en función de los cargos que ostenten y las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos. No obstante, tal como se ha indicado anteriormente, los Consejeros Ejecutivos no perciben retribución alguna por su pertenencia al Consejo de Administración.

El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros por su pertenencia al Consejo y a las Comisiones, en función de los cargos que ostenten, y las funciones y responsabilidades atribuidas, será el que a tal efecto determine la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente en tanto esta no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este importe en los ejercicios en que lo estime conveniente (artículo 31.3 de los Estatutos Sociales).

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales de acuerdo con la Política vigente es de 1.700 miles de euros. Salvo que la Junta General de Accionistas o la política de remuneraciones establezcan otra cosa, la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite máximo y su distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando en consideración los cargos, las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes (artículo 31.3 de los Estatutos Sociales).

A estos efectos, el Consejo de Administración en su reunión de 30 de mayo de 2018 aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los siguientes importes:

	Consejo de Administración	Comisión de Auditoría y Sostenibilidad	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Comisión Ejecutiva ⁽³⁾
Presidente ⁽¹⁾	–	18.000 euros	11.000 euros	–
Vocal ⁽²⁾	100.000 euros	70.000 euros	55.000 euros	55.000 euros
Consejero Independiente Coordinador ⁽¹⁾	30.000 euros	–	–	–

⁽¹⁾ Importes adicionales a las asignaciones como vocal del Consejo de Administración o miembro de sus Comisiones Delegadas.

⁽²⁾ Los Consejeros Ejecutivos no perciben asignación fija por su pertenencia al Consejo de Administración.

⁽³⁾ En caso de ser constituida.

Los importes indicados en la tabla anterior son los que están previstos que se devenguen en el ejercicio 2026 por los Consejeros en su condición de tales, no existiendo dietas específicas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración ni a sus Comisiones.

Además, ACCIONA tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para administradores y directivos.

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



2

Aplicación de la Política de
Remuneraciones en el
ejercicio 2025

2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025

Como consecuencia de que en el ejercicio 2025 resultaron de aplicación dos (2) políticas de remuneraciones, la remuneración devengada en este ejercicio ha seguido los términos de:

- La Política 2023-2025, que resultó de aplicación desde el 1 de enero de 2025 hasta el 25 de junio de 2025; y,
- la Política 2026-2028, que se aplicó del 26 de junio de 2025 al 31 de diciembre de 2025 y que mantendrá su vigencia durante los tres (3) ejercicios siguientes.

En los términos descritos en el apartado 1 anterior, esta Política incorpora como novedades todos los compromisos adquiridos con los accionistas y otros grupos de interés en el IARC de 2023, así como otras mejoras para seguir avanzando en su transparencia y mejor comprensión.

Los Consejeros no han devengado ninguna remuneración en 2025 que no estuviera prevista en alguna de estas Políticas.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política, ni se ha aplicado ninguna excepción temporal a la misma durante el ejercicio 2025.

La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2025 se incluyó en el IARC 2024. Dicho Informe se aprobó con una amplia mayoría de 86,29 % de votos emitidos a favor, con un 13,64 % de votos emitidos en contra y un 0,07 % de abstenciones. Se considera que el elevado porcentaje de votos a favor confirma el alineamiento de una amplia mayoría de los accionistas con las remuneraciones fijadas para los Consejeros de la Sociedad.

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	48.120.324*	88,36%

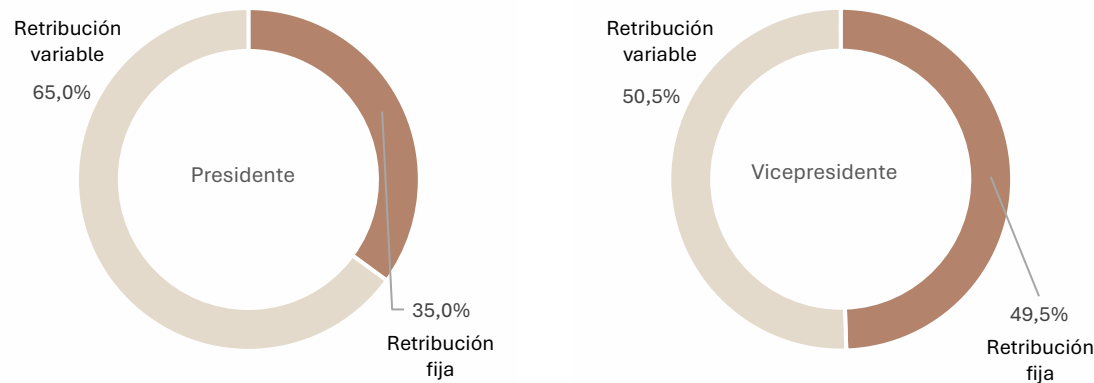
	Número	% sobre el total
Votos negativos	6.564.666	13,64 %
Votos a favor	41.521.182	86,29 %
Votos en blanco	0	0,00%
Abstenciones	34.476	0,07 %

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

2.1 Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

Estructura de la retribución

A continuación se muestra la distribución de los conceptos retributivos percibidos por los Consejeros Ejecutivos en 2025 y su proporción relativa (*mix* retributivo), diferenciando entre los componentes fijos y variables de la retribución efectivamente percibidos:



La Retribución fija está compuesta en un 50 % por la retribución fija efectivamente percibida y en otro 50% por las aportaciones efectivamente realizadas por parte de ACCIONA al Plan de Ahorro a favor de los Consejeros Ejecutivos.

La Retribución variable únicamente computa el importe de la retribución variable anual aprobada por el Consejo en el ejercicio 2024 conforme se detalla en el apartado 2.1.B. siguiente.

A. Retribución fija

Los Consejeros Ejecutivos han recibido en 2025 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.

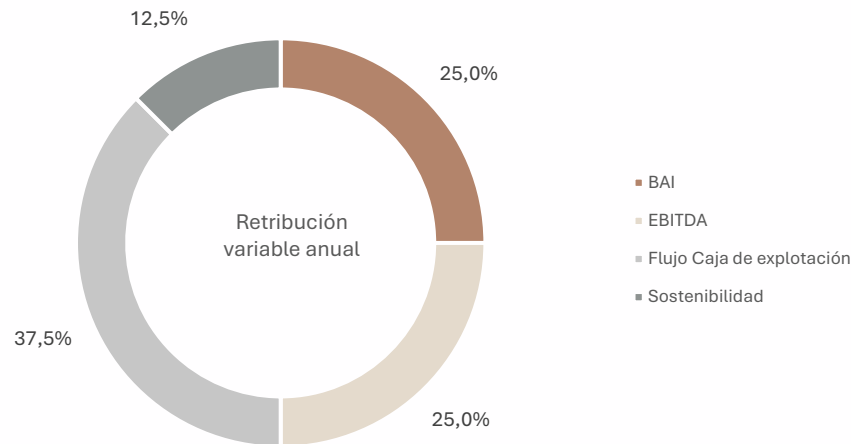
B. Retribución variable anual

Las características del sistema de retribución variable anual están descritas en el apartado 1.3.B.

Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se tienen en cuenta los relativos al EBITDA, el BAI y el 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. Por ello, la valoración anual del desempeño de los Consejeros Ejecutivos incluye, además, objetivos y métricas concretas de sostenibilidad y gestión de riesgos en el marco de las áreas del PDS.

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:



El objetivo de sostenibilidad, cuya ponderación asciende al 12,5 % según se detalla en el gráfico anterior, incluye los siguientes indicadores:

Objetivo	Peso	Indicadores	Peso relativo
Sostenibilidad	12,5 %	Corporate Sustainability Assessment: ser miembro constituyente en el índice Dow Jones Sustainability Europe o Dow Jones Sustainability World.	10 %
		Taxonomía de la Unión Europea: CAPEX elegible con los criterios de la taxonomía de la Unión Europea en un porcentaje igual o superior al 90%.	20 %
		Descarbonización: reducción de emisiones de CO ₂ .	40 %
		Seguridad y Personas.	30 %

Conforme a lo anterior, tras la determinación del grado de consecución de los objetivos anteriores y la valoración cualitativa por parte del Consejo de Administración con respecto al resto de objetivos referenciados anteriormente, así como el desempeño de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio, se han aprobado unos importes de retribución variable que ascienden a un 65 % y un 50,5 % de la retribución total efectivamente percibida por el Presidente y el Vicepresidente, respectivamente.

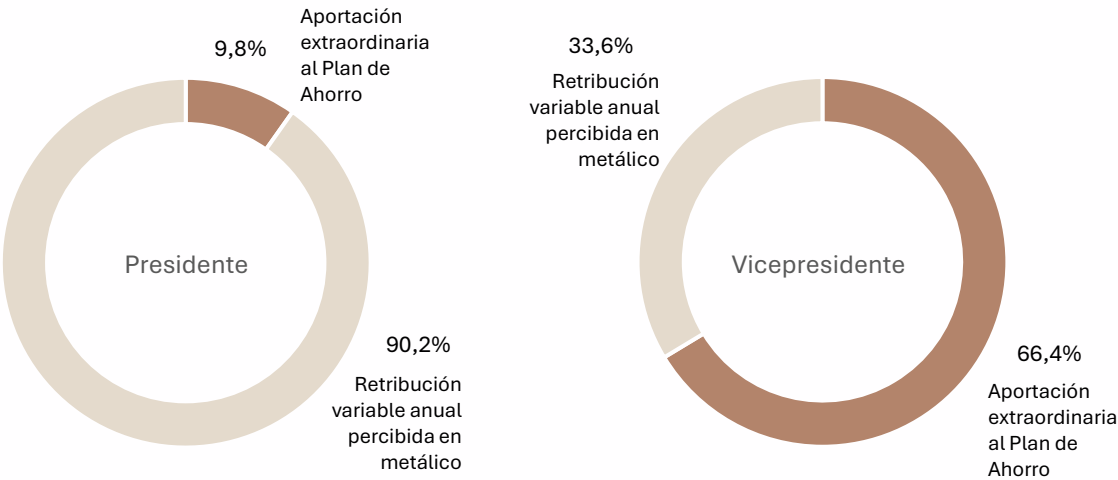
Esta retribución variable se liquida, a elección de los Consejeros Ejecutivos, total o parcialmente en metálico en el momento de su abono o diferida a través de una aportación extraordinaria al Plan de Ahorro.

En lo referente al Presidente Ejecutivo, su retribución variable anual se ha liquidado en el ejercicio 2025 de acuerdo con el siguiente detalle:

Retribución variable anual aprobada por el Consejo	5.097.000 euros
Aportación extraordinaria que ha decidido aportar al Plan de Ahorro (apartado A.1.a.iii del anexo estadístico)	500.000 euros
Retribución variable anual percibida en metálico (apartado A.1.a.i del anexo estadístico)	4.597.000 euros

En lo referente al Vicepresidente, su retribución variable anual se ha liquidado en el ejercicio 2025 de acuerdo con el siguiente detalle:

Retribución variable anual aprobada por el Consejo	1.507.000 euros
Aportación extraordinaria que ha decidido aportar al Plan de Ahorro (apartado A.1.a.iii del anexo estadístico)	1.000.000 euros
Retribución variable anual percibida en metálico (apartado A.1.a.i del anexo estadístico)	507.000 euros



Adicionalmente a los importes anteriores de retribución variable anual percibida en metálico, se han incluido bajo el concepto de retribución variable a corto plazo en el apartado A.1.a.i del anexo estadístico las cantidades correspondientes al ingreso a cuenta derivado de las retribuciones en especie que ascienden a 23 miles de euros y 16 miles de euros para el Presidente y para el Vicepresidente, respectivamente.

C. Retribución variable anual diferida

Tal como se especifica en el apartado 1.3.C anterior, los Consejeros Ejecutivos pueden decidir liquidar todo o parte de su retribución variable anual a través de aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro, constituyendo dicha aportación retribución variable anual diferida que se abonará una vez acaezca alguna de las contingencias cubiertas por el Plan de Ahorro, tal y como se detalla en el apartado 1.3.E. anterior.

En particular, el detalle con el importe que han decidido aportar cada uno de los Consejeros Ejecutivos al Plan de Ahorro durante el ejercicio 2025 se refleja en el apartado 2.1.B.

En este sentido, los importes de la retribución variable anual diferida son:

Presidente	500.000 euros
Vicepresidente	1.000.000 euros

D. Incentivos variables adicionales

La Política 2023-2025 preveía la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobara incentivos variables adicionales vinculados a la consecución de proyectos específicos y/o a hitos estratégicos cuyo éxito pudiera tener un impacto relevante en la estrategia y resultados de ACCIONA. No obstante, en cumplimiento del compromiso adquirido por el Consejo de Administración en el ejercicio 2024, que fue recogido en el IARC 2023, de no aprobar ningún incentivo extraordinario durante la vigencia de la Política 2023-2025, no se concedió ninguna retribución variable anual por este concepto en el periodo en que dicha Política 2023-2025 resultó de aplicación en el ejercicio 2025.

La Política 2026-2028 no prevé la aprobación de incentivos variables adicionales.

E. Retribución variable a largo plazo

Tal y como se ha explicado en el apartado 1.3.D. anterior, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios del PILP 2020-2029, cuya liquidación en metálico no tendrá lugar hasta el ejercicio 2030-2031, una vez se determine el cumplimiento de los objetivos en 2029.

El incentivo se abonará íntegramente en metálico del siguiente modo:

- 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.
- El 20 % restante en el año 2031, tras la formulación de las cuentas anuales consolidadas de ACCIONA y su Grupo correspondientes al ejercicio 2030 respecto de las cuales se emita un informe de auditoría sin salvedades, siempre y cuando no concurren durante el plazo de diferimiento, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ninguno de los supuestos para aplicar el mecanismo de reducción de la retribución variable (“*malus*”) expuesto en el apartado 1.3.H.

En consecuencia, en el ejercicio 2025 no se ha devengado importe alguno derivado del PILP 2020-2029.

F. Retribución en especie

Los Consejeros Ejecutivos han percibido en 2025 determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos: seguro de vida, vehículo de empresa y seguro médico, según la política general aplicable a los directivos de ACCIONA vigente en cada momento.

El importe de estas remuneraciones en especie se recoge de forma individualizada en el apartado A.1.a.iv del anexo estadístico bajo el epígrafe “otros conceptos” por un importe de 69,6 miles de euros y 51,9 miles de euros para el Presidente y Vicepresidente, respectivamente.

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos han recibido el reembolso de los gastos razonables oportunamente justificados (entre otros, de viaje, desplazamiento, manutención, teléfono móvil y representación) en los que han incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad.

G. Sistema de previsión social

Como se ha indicado anteriormente, la Sociedad cuenta con un Plan de Ahorro vinculado a la supervivencia a una determinada edad, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, y fallecimiento, dirigido exclusivamente a los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad en las condiciones y términos establecidos en el Reglamento del Plan de Ahorro.

Las aportaciones a favor de los Consejeros Ejecutivos en 2025 han sido de 2.113 miles de euros, desglosadas de la siguiente manera:

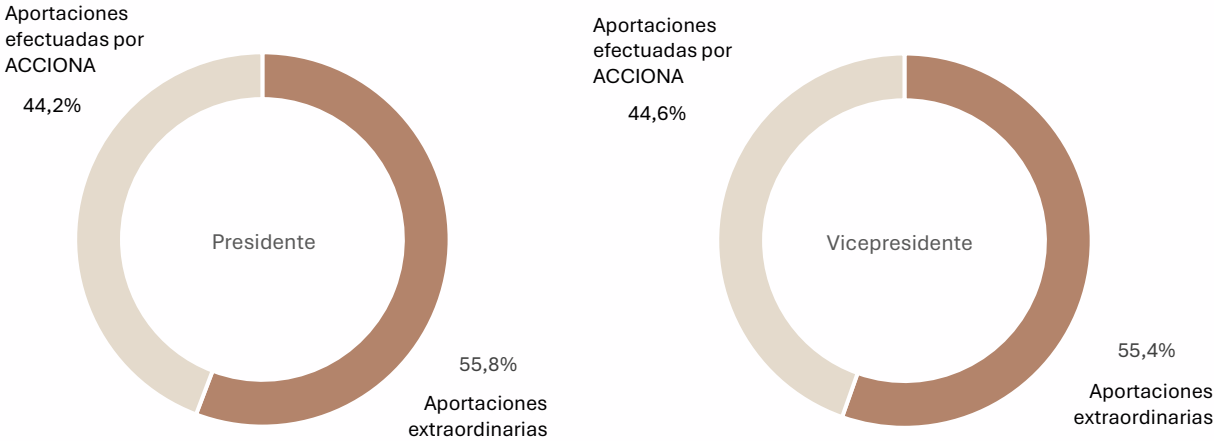
Presidente	1.375.000 euros
Vicepresidente	738.000 euros

Estas cantidades incluyen las aportaciones equivalentes a un 100 % del salario fijo realizadas por parte de la Sociedad y que se han mantenido constantes desde el ejercicio 2018, pero no el importe correspondiente a la retribución variable anual diferida derivada, en cada caso, de las aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro efectuadas por cada uno de los Consejeros Ejecutivos. Los derechos económicos derivados de estas aportaciones no están consolidados a la fecha de elaboración de este Informe.

A continuación se desglosan las aportaciones realizadas al Plan de Ahorro desde la fecha de su nombramiento como Consejeros Ejecutivos de ACCIONA en el año 2004, distinguiendo las aportaciones efectuadas por ACCIONA de las aportaciones extraordinarias efectuadas por los Consejeros Ejecutivos a cargo de su retribución variable anual.

Año	Presidente		Vicepresidente	
	Aportaciones ACCIONA	Aportaciones del Consejero con cargo a la retribución variable anual	Aportaciones ACCIONA	Aportaciones del Consejero con cargo a la retribución variable anual
2004-2013	0 euros	0 euros	0 euros	0 euros
2014	750.000 euros	0 euros	375.000 euros	0 euros
2015	750.000 euros	0 euros	375.000 euros	0 euros
2016	750.000 euros	2.500.000 euros	375.000 euros	900.000 euros
2017	750.000 euros	3.100.000 euros	375.000 euros	900.000 euros
2018	1.375.000 euros	2.000.000 euros	738.000 euros	900.000 euros
2019	1.375.000 euros	2.000.000 euros	738.000 euros	800.000 euros
2020	1.375.000 euros	0 euros	738.000 euros	500.000 euros
2021	1.375.000 euros	2.000.000 euros	738.000 euros	900.000 euros
2022	1.375.000 euros	750.000 euros	738.000 euros	900.000 euros
2023	1.375.000 euros	2.300.000 euros	738.000 euros	1.200.000 euros
2024	1.375.000 euros	2.500.000 euros	738.000 euros	1.200.000 euros
2025	1.375.000 euros	500.000 euros	738.000 euros	1.000.000 euros
Total 2004-2025	14.000.000 euros	17.650.000 euros	7.404.000 euros	9.200.000 euros

La proporción de las aportaciones efectuadas al Plan de Ahorro por ACCIONA respecto de las aportaciones realizadas por los Consejeros Ejecutivos desde la fecha de su nombramiento como Consejeros Ejecutivos de ACCIONA es la siguiente:



Las aportaciones efectuadas por ACCIONA al Plan de Ahorro representan el 44,2 % en el caso del Presidente, y 44,6 % en el caso del Vicepresidente.

H. Otra información adicional

- En el ejercicio 2025 no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de ningún importe de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos.
- Los Consejeros Ejecutivos no tienen derecho a percibir pagos por cese anticipado o terminación de sus respectivos contratos.
- Los Consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo durante 2025 distinto de los expuestos en el presente Informe (como anticipos, créditos, garantías, pagos de una tercera entidad ni ningún otro tipo de remuneración suplementaria por servicios distintos a los inherentes a sus cargos), salvo los que, con carácter general, les corresponden por su condición de accionistas.
- Durante el ejercicio 2025 los Consejeros Ejecutivos no han percibido ni devengado remuneraciones procedentes de otras sociedades del Grupo o en virtud de los pagos que realice ACCIONA a una tercera entidad en la que los Consejeros presten sus servicios.
- No se han producido modificaciones en los contratos de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2025.

2.2 Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

En aplicación de la Política 2023-2025 y de la Política de Remuneraciones vigente, que no presenta modificaciones a este respecto en relación con la Política 2023-2025, 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 y a las Comisiones, teniendo en cuenta los cargos que ostentan y las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, determinada en función de los importes acordados por el Consejo de Administración de 30 de mayo de 2018.

Los Consejeros Ejecutivos no perciben remuneración alguna por el desempeño de sus funciones colegiadas. Los restantes Consejeros no han percibido ningún tipo de remuneración variable durante el ejercicio 2025.

El importe de la remuneración total devengada por los Consejeros de ACCIONA en su condición de tales en 2025 ha ascendido a 1.489 miles de euros, cumpliéndose con el límite máximo anual establecido en la Política de Remuneraciones (que mantiene el mismo límite aprobado en la Política 2018-2020) de 1.700 miles de euros.

La retribución individualizada devengada en 2025 por cada Consejero se detalla en el anexo estadístico del presente Informe.

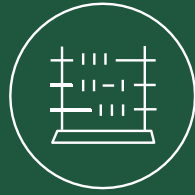
Los componentes fijos devengados en 2025 se han mantenido constantes respecto del año anterior. La variación experimentada respecto de la remuneración total devengada en el ejercicio 2024 (1.489 miles de euros en 2025 frente a 1.569 miles de euros en 2024) se debe a que el Consejo de Administración está conformado por un Consejero menos.

De acuerdo con lo anterior, la remuneración agregada por conceptos en 2025 ha sido la siguiente:

	2025	2024
Asignación fija por pertenencia al Consejo, a las Comisiones a las que pertenecen y cargos que ostentan	1.489 euros	1.569.000 euros
Retribuciones de los Consejeros devengada en otras sociedades del Grupo no cotizadas	No aplica	No aplica

La remuneración que han percibido los Consejeros Dominicales nombrados a propuesta de ACCIONA por su pertenencia al Consejo de Administración de ACCIONA Energía, distintos a los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA, durante el año 2025 ha sido de 325 miles de euros.

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



3

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

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

3.1 Órganos de la Sociedad involucrados en la política de remuneraciones

Los órganos involucrados en la aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros son el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Junta General de Accionistas, siendo esta última la competente para su aprobación, de conformidad con el artículo 11.1.e) de los Estatutos y la legislación vigente.

A continuación se incluyen las funciones que desempeñan los distintos órganos de ACCIONA involucrados en la determinación, aplicación, revisión y aprobación de la política de remuneraciones:

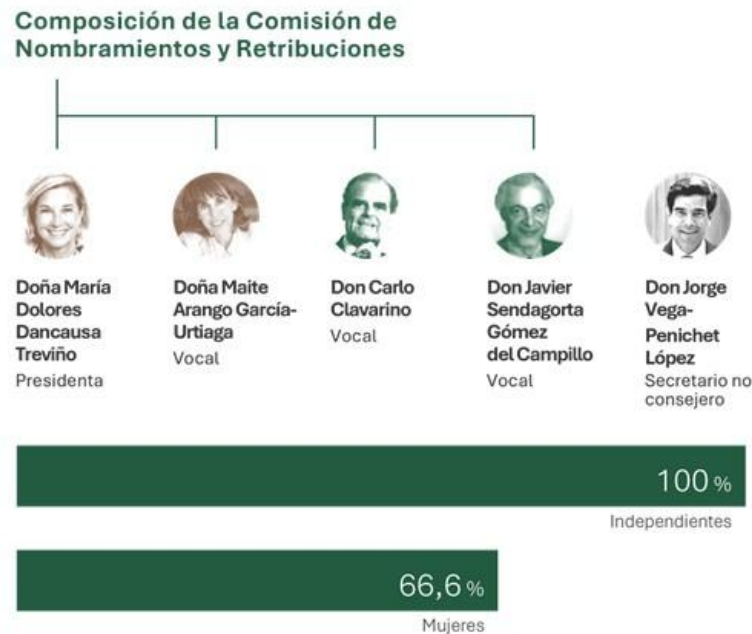
Órganos	Competencias
Junta General de Accionistas	• Aprobar la política de remuneraciones de los Consejeros al menos cada tres (3) años como punto separado del orden del día. • Aprobar el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales. • Aprobar los sistemas de remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones. • Emitir el voto consultivo sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.
Consejo de Administración	• Someter a la Junta General de Accionistas las propuestas de nuevas políticas de remuneración y las modificaciones que estime necesarias, incluidas las requeridas para cumplir en cada momento las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno. • Ser responsable de establecer un sistema de control y supervisión que garantice el cumplimiento y aplicación efectiva de los preceptos de la política. • Respecto de los Consejeros en su condición de tales: Aprobar la distribución individual de su remuneración dentro del marco estatutario y la política de remuneraciones partiendo de la cantidad máxima fijada y aprobada por la Junta General de Accionistas. • Respecto de los Consejeros Ejecutivos: Aprobar los contratos que regulan el desempeño de sus funciones y responsabilidades, así como su retribución fija y las condiciones principales del sistema de remuneración variable de acuerdo con lo previsto en los citados contratos y en la política de remuneraciones. • Aprobar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para ser sometido a voto consultivo de la Junta General de Accionistas. • Procurar que las políticas retributivas vigentes en cada momento incorporen para las retribuciones variables las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.

	• Es competente para decidir sobre la eventual aplicación de las cláusulas de reducción (“<i>malus</i>”) y recuperación (“<i>clawback</i>”) de la retribución variable anual y a largo plazo. • Es competente para aplicar excepciones temporales a la política de remuneraciones de los Consejeros, siempre que dicha excepción sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	• Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia y la transparencia de las retribuciones. Asimismo, es competente para elaborar (i) el informe específico que deberá acompañar a las propuestas de nuevas políticas de remuneración, o para su modificación, que el Consejo de Administración somete a aprobación de la Junta General de Accionistas, y (ii) el informe previo para la fijación de la cantidad individual a abonar a los Consejeros Ejecutivos. • Revisar las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos para verificar su consistencia con la política de remuneraciones de los Consejeros. • Evaluar el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros, y promover que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros de similar responsabilidad y dedicación. • Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros, incluyendo los programas de retribución variable (en acciones o en efectivo), ponderando su adecuación y sus rendimientos. • Interpretar y resolver los conflictos de interés que, en su caso, pudieran suscitarse en relación con la aplicación y revisión de la política de remuneraciones. • Velar por la independencia de cualquier asesoramiento externo prestado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materias de su competencia. • Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros contenida en los distintos documentos corporativos, incluidos los informes financieros anual y semestral, el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. • Es competente para elaborar el informe previo para decidir sobre la eventual aplicación de las cláusulas de reducción (“<i>malus</i>”) y recuperación (“<i>clawback</i>”) de la retribución variable anual y a largo plazo. • Elaborar el informe previo para aplicar excepciones temporales a la política de remuneraciones de los Consejeros, siempre que dicha excepción sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. • Revisar periódicamente la retribución aplicada al equipo directivo, incluidos los sistemas de acciones y su aplicación, así como garantizar que su retribución individual sea proporcionada a la que se pague a los demás miembros del equipo directivo. • Velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política de remuneraciones de los Consejeros.
Comisión de Auditoría y Sostenibilidad	• Apoyar a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elección, diseño y revisión de los parámetros financieros y no financieros definidos como métricas de la retribución variable para los Consejeros Ejecutivos.

3.2 Composición y funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Como se ha expuesto en el apartado anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene, entre otras responsabilidades, las de evaluar el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros, proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros, la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos, así como velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la Política de Remuneraciones establecida por ACCIONA. Además, para la elaboración de la política de remuneraciones, analiza la práctica retributiva de mercado en compañías comparables a ACCIONA seleccionadas por distintos criterios de acuerdo con las características esenciales de la actividad empresarial de ACCIONA.

En el ejercicio 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba compuesta por los siguientes miembros:



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

3.3 Principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante el ejercicio 2025

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, se ha reunido en cuatro (4) ocasiones durante el ejercicio 2025. En las reuniones se presentan los informes preparatorios de las propuestas que se someten a la consideración de la Comisión y de los cuales se conserva copia junto a las actas.

Durante el ejercicio 2025, las actuaciones más relevantes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en lo que se refiere a remuneraciones, han sido, entre otras, las siguientes:

- Sometió a deliberación la evaluación del grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos para el desempeño de los Consejeros Ejecutivos y elevó al Consejo de Administración, previo asesoramiento de experto externo de reconocido prestigio, la propuesta de retribución fija anual y retribución variable anual tanto del Presidente como del Vicepresidente del Consejo.
- Analizó y concluyó, con la colaboración de asesoría externa de reconocido prestigio en la elaboración de análisis de competitividad externa, que la remuneración total de los Consejeros Ejecutivos es competitiva para atraer, retener y motivar a los perfiles más adecuados para cumplir los objetivos estratégicos de la Sociedad.
- Analizó y constató que la remuneración de los Consejeros Ejecutivos se encuentra alineada con la estructura de la composición del sistema retributivo de los principales ejecutivos.
- Evaluó el desempeño y potencial del equipo directivo.
- Revisó la propuesta de compensación del equipo directivo, incluyendo los planes de entrega de acciones.
- Revisó el grado de cumplimiento de las recomendaciones en materia de remuneraciones y de gobierno corporativo.
- Tomó razón de la entrega de acciones a los empleados que se acogieron a los planes de entrega de acciones.
- Revisó y propuso al Consejo la aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y revisó el Informe Anual de Gobierno Corporativo previo a su elevación al Consejo de Administración.
- Revisó y propuso al Consejo la aprobación de la Política de Remuneraciones 2026-2028 que se sometió a aprobación de la Junta General Accionistas del año 2025.
- Aprobó el informe de actividad de la Comisión.

Todas las propuestas que, en su caso, fueron elevadas al Consejo fueron aprobadas por dicho órgano durante el ejercicio 2025.

En 2026, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en una (1) ocasión, sin perjuicio de que durante el ejercicio mantenga, al menos, tres (3) reuniones ordinarias más.

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

- La revisión de la matriz de competencias.
- La sanción del nuevo Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2025 y del Informe Anual de Gobierno corporativo.
- La propuesta de compensación del equipo directivo.

Conforme a la Guía Técnica 1/2019 de la CNMV 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.

De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede solicitar, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la Sociedad de asesores externos especializados.

A este respecto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento experto e independiente de las firmas externas Willis Towers Watson (“**WTW**”), por lo que respecta a los análisis de competitividad frente al mercado, y J&A Garrigues, S.L.P. (“**Garrigues**”) desde el punto de vista legal. En este sentido, WTW realizó el análisis de comparabilidad (benchmarking) de la retribución total frente a un grupo de compañías comparables a ACCIONA seleccionadas por distintos criterios de acuerdo con las características esenciales de la actividad empresarial de ACCIONA.

Este asesoramiento permite a la Compañía estar alineada con la práctica y las novedades de mercado en materia retributiva. Para ello, la Compañía analizará periódicamente, con el apoyo de asesores externos, la información de mercado en relación con las prácticas retributivas de los consejeros, sus niveles de retribución y la proporción relativa de los componentes de la retribución de los Consejeros Ejecutivos (*mix* retributivo). En particular, el análisis de comparabilidad retributiva (benchmarking) de la retribución total permite analizar la competitividad de la retribución frente al mercado, revisar el nivel de alineamiento de la remuneración con la creación de valor y el rendimiento sostenible a largo plazo y con la gestión adecuada y eficaz de los riesgos.



4

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

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

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

En términos de gobernanza de las remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones respeta los criterios de independencia en su composición y deliberaciones, y las decisiones del Consejo de Administración que afectan a 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.

El sistema de remuneración establecido para los Consejeros 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 Consejeros Ejecutivos lleva implícitas en su diseño las siguientes medidas que permiten que este contribuya a la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía de forma alineada con el perfil de riesgo de ACCIONA, garantizando la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad:



Mix retributivo: el sistema de remuneración presenta una distribución entre los distintos componentes de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos que se garantiza, ante un escenario de sobrecumplimiento de los objetivos fijados, mediante la existencia de un límite máximo a la retribución variable anual equivalente al 450 % de la retribución fija anual.



Vinculación a objetivos (*pay for performance*): el esquema retributivo de los Consejeros Ejecutivos establece un vínculo estrecho entre la remuneración y la consecución de los objetivos estratégicos de ACCIONA y la aportación de valor a los accionistas de manera sostenible en el largo plazo.

La remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos está vinculada a objetivos cuantitativos y cualitativos que contribuyen a desarrollar un modelo de negocio que promueve un crecimiento equilibrado, sostenible y que fomenta la cohesión social.

En consecuencia, cualquier variación del rendimiento de la Sociedad a corto plazo afecta al grado de consecución de los objetivos y de forma directa al importe de las remuneraciones variables que les pudieran corresponder a los Consejeros Ejecutivos.

Los objetivos y las métricas a los que se vincula la consecución de la retribución variable son revisados periódicamente con la finalidad de garantizar que la Sociedad cuenta con un sistema de retribución variable competitivo para atraer, motivar y retener a los líderes idóneos para el cumplimiento de la estrategia de la Sociedad y para permitir su sostenibilidad en el largo plazo.

La estrategia de ACCIONA se basa en conseguir un desarrollo económico, social y ambiental sostenible, y se rige por su PDS. Las acciones y objetivos contenidos en estos planes son promovidos, aprobados y supervisados por la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad del Consejo de Administración.

Con el fin de incorporar la estrategia de sostenibilidad y descarbonización, ACCIONA ha incrementado progresivamente el peso del desempeño en sostenibilidad en la determinación de la retribución variable anual de la Dirección de ACCIONA que se utiliza como referencia para el cálculo de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones definirá los objetivos de sostenibilidad atendiendo a criterios que estén enfocados en las siguientes áreas: (i) personas, (ii) taxonomía, (iii) descarbonización y (iv) posicionamiento líder en los rankings e índices más prestigiosos (por ejemplo, *Dow Jones Sustainability Index*).

En cualquier caso, estos objetivos se revisarán anualmente, por lo que el Consejo de Administración podrá modificar los objetivos fijados para cada ejercicio con el fin de reflejar las prioridades estratégicas de la Compañía y garantizar que los incentivos estén alineados con la creación de valor, los intereses de los accionistas y el desarrollo sostenible a largo plazo.



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



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

En este sentido, tal como se ha señalado anteriormente, la Compañía aprobó en la Junta General de Accionistas celebrada en 2020 el PILP 2020-2029 dirigido a los Consejeros Ejecutivos, que persigue el objetivo de alinear su remuneración a los objetivos e intereses a largo plazo de la Sociedad y fomenta su retención.

Este componente de la retribución variable busca la creación de valor a largo plazo para los accionistas, y la retención de los Consejeros Ejecutivos durante el mismo periodo, alineando los intereses de los inversores y de los Ejecutivos de forma sostenible y duradera con los largos

periodos de maduración de los proyectos de infraestructuras, en comparación con otros planes de retribución en acciones ligadas a los objetivos de la Sociedad implantados por otras compañías, más centrados habitualmente en una remuneración a medio plazo con ciclos solapados de medición y liquidación.



Evaluación y liquidación de forma alineada con el perfil de riesgo: 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.

La liquidación de la retribución variable únicamente se produce después de que el Consejo de Administración haya formulado las cuentas anuales, teniendo en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran constar en el informe del auditor y que resulten en una reformulación material de las cuentas anuales consolidadas de ACCIONA y su Grupo (distinta de una modificación de la normativa contable) del ejercicio tomado en consideración para la determinación de la retribución, o del último ejercicio de medición de objetivos en el caso de la retribución variable a largo plazo.

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 ni en la discusión ni en la votación, con el objetivo de alinear las prácticas retributivas 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.



Diferimiento: la Política de Remuneraciones de ACCIONA prevé que el 20 % del componente a largo plazo que los Consejeros Ejecutivos tengan derecho a percibir por su participación en el PILP 2020- 2029 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 período de cómputo para el devengo de la retribución respecto del cual 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 para aplicar la cláusula de reducción (“*malus*”) en los términos previstos en el apartado 1.3.D.

Además, las aportaciones extraordinarias de, todo o parte, de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos al Plan de Ahorro, contribuyen a que parte de su retribución esté sometida a diferimiento hasta, en su caso, que se produzca alguna de las contingencias previstas en el apartado 1.3.E del presente Informe, pudiendo perder los derechos económicos acumulados en el Plan de Ahorro.



Cláusula *malus*: la Política de Remuneraciones vigente cuenta con cláusulas de reducción (“*malus*”) sobre la remuneración variable en los términos previstos en el apartado 1.3.H de este Informe.



Cláusula *clawback*: la Política de Remuneraciones vigente cuenta con cláusulas de devolución (“*clawback*”) sobre la remuneración variable conforme a los términos previstos en el apartado 1.3.H.

Respecto a la influencia de los resultados de la Sociedad en 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 está vinculada, en un porcentaje significativo, a objetivos cuantitativos de negocio.

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

- a. Escalas de consecución definidas para cada objetivo con base en 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. La remuneración de carácter variable de los Consejeros Ejecutivos está sometida a cláusulas *malus* y *clawback*, que permiten a la Sociedad no abonar o, en su caso, reclamar el reembolso de todo o parte de los componentes variables de la remuneración cuando se ponga de manifiesto que su determinación, liquidación o abono se produjo en base a datos cuya inexactitud quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta. Durante el ejercicio 2025 no se han producido hechos que hayan requerido la aplicación de ninguna de estas cláusulas.

En el ejercicio 2025 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).



Anexo Estadístico

5. Anexo Estadístico

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don José Manuel Entrecanales Domecq	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don Daniel Entrecanales Domecq	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don Javier Entrecanales Franco	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña Sonia Dulá	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña María Dolores Dancausa Treviño	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don Carlo Clavarino	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña Maite Arango García-Urtiaga	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña María Salgado Madriñán	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña Teresa Sanjurjo González	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

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

a) **Retribuciones de la sociedad objeto del presente Informe:**

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo ¹	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	1.375	4.620	-	-	-	5.995	3.836
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	738	523	-	-	-	1.261	1.010
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero ²	130	-	70	-	-	-	-	-	200	200
Don Daniel Entrecanales Domecq	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100
Don Javier Entrecanales Franco	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100
Doña Sonia Dulá	100	-	70	-	-	-	-	-	170	170
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	100	-	55	-	-	-	-	-	155	155
Doña María Dolores Dancausa Treviño	100	-	66	-	-	-	-	-	166	166
Don Carlo Clavarino	100	-	55	-	-	-	-	-	155	155
Doña Maite Arango García-Urtiaga	100	-	55	-	-	-	-	-	155	155
Doña María Salgado Madriñán	100	-	88	-	-	-	-	-	188	188
Doña Teresa Sanjurjo González	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100

1. El importe de la retribución variable a corto plazo en metálico incluye los importes correspondientes a los ingresos a cuenta derivados de las retribuciones en especie que no han sido repercutidos a los Consejeros Ejecutivos (que ascienden a 23 miles de euros y 16 miles de euros para el Presidente y para el Vicepresidente, respectivamente).
2. La remuneración fija de Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero incluye (i) la asignación anual fija como miembro del Consejo (100 miles de euros) y (ii) la asignación anual fija por ostentar el cargo de Consejero Independiente Coordinador (30 miles de euros).

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		N.º instrumentos	N.º acciones equivalentes	N.º instrumentos	N.º acciones equivalentes	N.º instrumentos	N.º acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	N.º instrumentos	N.º instrumentos	N.º acciones equivalentes
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

iii) **Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don José Manuel Entrecañales Domecq	
Don Juan Ignacio Entrecañales Franco	
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	
Don Daniel Entrecañales Domecq	
Don Javier Entrecañales Franco	
Doña Sonia Dulá	
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	
Doña María Dolores Dancausa Treviño	
Don Carlo Clavarino	
Doña Maite Arango García-Urtiaga	
Doña María Salgado Madriñán	
Doña Teresa Sanjurjo González	

Informe anual sobre remuneraciones 2025
de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la Sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistema de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistema de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistema de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistema de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025 ¹	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025 ²	Ejercicio 2024
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	1.875	3.875	-	-	40.823	34.736
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	1.738	1.938	-	-	18.605	16.359
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Daniel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Dolores Dancausa Treviño	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Carlo Clavarino	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Teresa Sanjurjo González	-	-	-	-	-	-	-	-

1. Este importe incluye la suma de las aportaciones satisfechas por parte de ACCIONA al Plan de Ahorro a favor de los Consejeros Ejecutivos (1.375 miles de euros para el Presidente y 738 miles de euros para el Vicepresidente) y la retribución variable anual diferida (500 miles de euros en el caso del Presidente y 1.000 miles de euros para el caso del Vicepresidente).
2. La diferencia entre el total de las cantidades aportadas incluido en la tabla del apartado 2.1.G. del presente Informe, y el importe de los fondos acumulados indicados a 31 de diciembre de 2025, se corresponde con los rendimientos financieros generados por el propio Plan a lo largo de los diferentes años.

iv) **Detalle de otros conceptos (en miles de euros)**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don José Manuel Entrecanales Domecq	Retribuciones en especie	70
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	Retribuciones en especie	52
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-	-
Don Daniel Entrecanales Domecq	-	-
Don Javier Entrecanales Franco	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	-	-
Doña María Dolores Dancausa Treviño	-	-
Don Carlo Clavarino	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-
Doña Teresa Sanjurjo González	-	-

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 2025	Total ejercicio 2024
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Daniel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Dolores Dancausa Treviño	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Carlo Clavarino	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Teresa Sanjurjo González	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		N.º instrumentos	N.º acciones equivalentes	N.º instrumentos	N.º acciones equivalentes	N.º instrumentos	N.º acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	N.º instrumentos	N.º instrumentos	N.º acciones equivalentes
Don José Manuel Entrecañales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecañales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Daniel Entrecañales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Entrecañales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Dolores Dancausa Treviño	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Carlo Clavarino	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Teresa Sanjurjo González	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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 Jerónimo Marcos Gerard Rivero	
Don Daniel Entrecanales Domecq	
Don Javier Entrecanales Franco	
Doña Sonia Dulá	
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	
Doña María Dolores Dancausa Treviño	
Don Carlo Clavarino	
Doña Maite Arango García-Urtiaga	
Doña María Salgado Madriñán	
Doña Teresa Sanjurjo González	

Informe anual sobre remuneraciones 2025
de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la Sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistema de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistema de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistema de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistema de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Daniel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Dolores Dancausa Treviño	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Carlo Clavarino	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Teresa Sanjurjo González	-	-	-	-	-	-	-	-

iv) **Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-	-
Don Daniel Entrecanales Domecq	-	-
Don Javier Entrecanales Franco	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	-	-
Doña María Dolores Dancausa Treviño	-	-
Don Carlo Clavarino	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-
Doña Teresa Sanjurjo González	-	-

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 2025 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 2025 Sociedad	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 Grupo	
Don José Manuel Entrecanales Domecq	5.995	-	-	70	6.065	-	-	-	-	-	6.065
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	1.261	-	-	52	1.313	-	-	-	-	-	1.313
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	200	-	-	-	200	-	-	-	-	-	200
Don Daniel Entrecanales Domecq	100	-	-	-	100	-	-	-	-	-	100
Don Javier Entrecanales Franco	100	-	-	-	100	-	-	-	-	-	100
Doña Sonia Dulá	170	-	-	-	170	-	-	-	-	-	170
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	155	-	-	-	155	-	-	-	-	-	155
Doña María Dolores Dancausa Treviño	166	-	-	-	166	-	-	-	-	-	166
Don Carlo Clavarino	155	-	-	-	155	-	-	-	-	-	155
Doña Maite Arango García-Urtiaga	155	-	-	-	155	-	-	-	-	-	155
Doña María Salgado Madriñán	188	-	-	-	188	-	-	-	-	-	188
Doña Teresa Sanjurjo González	100	-	-	-	100	-	-	-	-	-	100
TOTAL	8.745	-	-	122	8.867	-	-	-	-	-	8.867

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

Nombre	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	%Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	%Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	%Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	%Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don José Manuel Entrecañales Domecq	6.065	55,00	3.913	4,18	3.756	-28,90	5.283	7,51	4.914
Don Juan Ignacio Entrecañales Franco	1.313	24,69	1.053	11,31	946	-23,52	1.237	24,70	992
Consejeros externos									
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	200	0	200	0	200	7,53	186	14,11	163
Don Daniel Entrecañales Domecq	100	0	100	-24,81	133	-21,76	170	3,66	164
Don Javier Entrecañales Franco	100	0	100	-20,63	126	-18,71	155	1,31	153
Doña Sonia Dulá	170	0	170	-12,82	195	-27,78	270	14,89	235
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	155	0	155	-9,36	171	-9,04	188	9,30	172
Doña María Dolores Dancausa Treviño	166	0	166	-1,19	168	-1,18	170	100	85
Don Carlo Clavarino	155	0	155	0	155	91,36	81	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	155	0	155	0	155	91,36	81	-	-
Doña María Salgado Madriñán	188	0	188	89,90	99	-	-	-	-
Doña Teresa Sanjurjo González	100	0	100	88,68	53	-	-	-	-
Resultados consolidados de la Sociedad									
	1.392.223	82,05	764.759	-6,58	818.668	-5,75	868.642	51,13	574.750
Remuneración media de los empleados									
	53	1,92	52	1,96	51	13,33	45	4,65	43

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 2025.

B Otras Informaciones de interés

Este Informe anual de Remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 26 de febrero de 2026.

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

[No]

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A08001851]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[AVENIDA DE LA GRAN VÍA DE HORTALEZA, 3 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	48.120.324	88,36
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	6.564.666	13,64
Votos a favor	41.521.182	86,29
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	34.476	0,07

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña SONIA DULÁ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CARLO CLAVARINO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Total ejercicio 2024
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	100		55						155	155
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	100								100	100
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	100		55						155	155
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ				1.375	4.620				5.995	3.836
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO				738	523				1.261	1.010
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	100								100	100
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	100		66						166	166
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	100		88						188	188
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	100								100	100
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	130		70						200	200
Doña SONIA DULÁ	100		70						170	170
Don CARLO CLAVARINO	100		55						155	155

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 DOMEQ	Plan							0,00				
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	
Doña SONIA DULÁ	
Don CARLO CLAVARINO	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO								
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO								
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA								
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ			1.875	3.875			40.823	34.736
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO			1.738	1.938			18.605	16.359
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ								
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO								

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN								
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ								
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO								
Doña SONIA DULÁ								
Don CARLO CLAVARINO								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	Concepto	
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	Concepto	
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Retribuciones en especie	70
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Retribuciones en especie	52
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	Concepto	
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Concepto	
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Concepto	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	Concepto	
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	Concepto	
Doña SONIA DULÁ	Concepto	
Don CARLO CLAVARINO	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 2025	Total ejercicio 2024
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO										
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO										
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA										
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ										
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO										
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ										
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO										
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN										
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ										
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO										
Doña SONIA DULÁ										

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 2025	Total ejercicio 2024
Don CARLO CLAVARINO										

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	Plan							0,00				
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	Plan							0,00				
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 DOMEQ	Plan							0,00				
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Plan							0,00				
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	Plan							0,00				
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Plan							0,00				
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Plan							0,00				
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	Plan							0,00				
Doña SONIA DULÁ	Plan							0,00				
Don CARLO CLAVARINO	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	
Doña SONIA DULÁ	
Don CARLO CLAVARINO	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO								
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO								
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA								
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ								
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO								
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ								

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO								
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN								
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ								
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO								
Doña SONIA DULÁ								
Don CARLO CLAVARINO								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	Concepto	
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	Concepto	
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Concepto	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Concepto	
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Concepto	
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Concepto	
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	Concepto	
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	Concepto	
Doña SONIA DULÁ	Concepto	
Don CARLO CLAVARINO	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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	155				155						155
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	100				100						100
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	155				155						155
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEcq	5.995			70	6.065						6.065

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	1.261			52	1.313						1.313
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	100				100						100
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	166				166						166
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	188				188						188
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	100				100						100
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	200				200						200
Doña SONIA DULÁ	170				170						170
Don CARLO CLAVARINO	155				155						155
TOTAL	8.745			122	8.867						8.867

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	6.065	55,00	3.913	4,18	3.756	-28,90	5.283	7,51	4.914
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	1.313	24,69	1.053	11,31	946	-23,52	1.237	24,70	992
Consejeros externos									
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	200	0,00	200	0,00	200	7,53	186	14,11	163
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	100	0,00	100	-24,81	133	-21,76	170	3,66	164
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	100	0,00	100	-20,63	126	-18,71	155	1,31	153
Doña SONIA DULÁ	170	0,00	170	-12,82	195	-27,78	270	14,89	235
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	155	0,00	155	-9,36	171	-9,04	188	9,30	172
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	166	0,00	166	-1,19	168	-1,18	170	100,00	85
Don CARLO CLAVARINO	155	0,00	155	0,00	155	91,36	81	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Doña MAITE ARANGO GARCÍA- URTIAGA	155	0,00	155	0,00	155	91,36	81	-	0
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	188	0,00	188	89,90	99	-	0	-	0
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	100	0,00	100	88,68	53	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	1.392.223	82,05	764.759	-6,58	818.668	-5,75	868.642	51,13	574.750
Remuneración media de los empleados									
	53	1,92	52	1,96	51	13,33	45	4,65	43

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:

[26/02/2026]

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

[] Si
[✓] No