

INFORME ANUAL REMUNERACIONES

2025



CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A.
Avda. de la Gran Vía de Hortaleza, 1 · (28033) Madrid
CIF: A85483311 - Ejercicio cerrado a 31/12/2025



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

Estimados accionistas:

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

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.

Como saben, en los últimos años, especialmente desde mi nombramiento en el cargo en junio de 2023, la Compañía ha venido manteniendo un contacto estrecho, bajo una escucha activa, con sus accionistas y otros grupos de interés para conocer su opinión acerca de, entre otros, la política de remuneraciones de los consejeros de ACCIONA Energía y de los informes anuales sobre remuneraciones de sus consejeros. Para ello, se ha estado haciendo un seguimiento del mercado para asegurar la competitividad de la compensación y su alineamiento con las mejores prácticas, así como para explorar las demás mejoras que pudiera resultar conveniente introducir en la política de remuneraciones de consejeros aplicable en cada momento.

Durante el ejercicio 2025 se ha producido la renovación del primer ejecutivo de ACCIONA Energía. El Consejo de Administración sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Compañía celebrada el 5 de junio de 2025 el nombramiento de Dña. Arantza Ezpeleta Puras como consejera de ACCIONA Energía, con la categoría de consejera ejecutiva (la “**Consejera Ejecutiva**”), en sustitución de D. Rafael Mateo Alcalá, quien mantiene el cargo de consejero tras su reelección por la Junta General de Accionistas de 2025.

Con el nombramiento de la Consejera Ejecutiva y la renovación en el cargo de consejero de D. Rafael Mateo Alcalá, se cubre la vacante dejada en el Consejo de Administración el 6 de junio de 2024 como consecuencia de la renuncia de Dña. Karen Christiana Figueres, manteniéndose, por tanto, en once (11) el número de consejeros que componen el Consejo de Administración de la Compañía.

En el año 2026 se alcanza el último ejercicio de vigencia de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de ACCIONA Energía celebrada el día 1 de junio de 2023 (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política 2024-2026**”); por ese motivo, la Comisión propondrá al Consejo de Administración una nueva política de remuneraciones que se someterá a aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026 (la “**Nueva Política de Remuneraciones**” o la “**Política 2027-2029**”), que se prevé que sea de aplicación en 2026, desde la fecha de su aprobación, y durante los tres (3) ejercicios siguientes 2027, 2028 y 2029.

La Nueva Política de Remuneraciones incluirá, los compromisos adquiridos con los accionistas y otros grupos de interés que fueron recogidos en los informes anuales de remuneración de consejeros de los ejercicios 2023 y 2024.

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 período legalmente establecido y se divide en los siguientes cinco (5) apartados principales:

1. Resumen de las políticas retributivas que resultarán de aplicación al ejercicio en curso (2026), la Política 2024-2026, que resultará de aplicación desde el 1 de enero de 2026 hasta la fecha de aprobación, en su caso, de la Nueva Política de Remuneraciones; y, la Nueva Política de Remuneraciones, aplicable, en su caso, desde la fecha de su aprobación, por la Junta General de Accionistas que se celebre en 2026, hasta el 31 de diciembre.
2. Explicación de cómo se ha aplicado la Política 2024-2026 durante el ejercicio cerrado 2025.
3. Detalle de los órganos de la Sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones, junto con una explicación de la composición y funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ACCIONA Energía y un resumen de las principales actividades llevadas a cabo por la Comisión.
4. Descripción de los elementos del diseño de la Política de Remuneraciones 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 Energía.
5. El detalle individual de las remuneraciones percibidas por los Consejeros durante el ejercicio 2025, en aplicación de la Política 2024-2026.

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 [93,46 %] 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 Energía 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.



**Don Juan Luis López
Cardenete**

Presidente de la Comisión de
Nombramientos y
Retribuciones



Política de remuneraciones
aplicable en 2026

1. Política de Remuneraciones aplicable en 2026

1.1. Principales aspectos de la Política

La Política de Remuneraciones vigente aplicable a los Consejeros de ACCIONA Energía fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 1 de junio de 2023 y es accesible en el siguiente enlace:

<https://www.accion-energy.com/content/dam/energiacom/documentos/politicas-y-normas-de-gobierno/es/ane-politica-remuneracion-consejeros.pdf>

No obstante, tal y como se ha detallado en la Introducción a este Informe, teniendo en cuenta que la vigencia de la Política de Remuneraciones finaliza en 2026, el Consejo de Administración de ACCIONA Energía (el “**Consejo de Administración**” o el “**Consejo**”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**Comisión de Nombramientos y Retribuciones**” o la “**Comisión**”), someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebrará en 2026 la Nueva Política de Remuneraciones que pretende incorporar los compromisos adquiridos con los accionistas y otros grupos de interés en el IARC 2023, y que se mantuvieron en el IARC 2024, así como otras mejoras para seguir avanzando en su transparencia y mejor comprensión.

Esta nueva política de remuneraciones, en caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, resultará de aplicación en el ejercicio 2026 desde la fecha de su aprobación por parte de dicha Junta General de Accionistas y durante los tres (3) ejercicios siguientes: 2027, 2028 y 2029.

Como consecuencia de lo anterior, la actual Política de Remuneraciones resultará de aplicación hasta la fecha de aprobación, en su caso, de la Nueva Política de Remuneraciones por parte de la referida Junta General de Accionistas de 2026.

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.
Equidad interna	El Consejo de Administración procurará que el régimen de retribución atribuya retribuciones análogas a funciones y dedicación comparables.
Alineación con la práctica de mercado	El Consejo de Administración procurará que la retribución de los Consejeros sea moderada y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad.

Vinculación con las condiciones de los empleados	Para el establecimiento de las condiciones retributivas del consejero ejecutivo, se ha tenido en cuenta el sistema retributivo aplicable a los empleados de ACCIONA Energía. En concreto, se pretende el alineamiento con el sistema retributivo general de la Sociedad, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, la ética personal y corporativa, y la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible. En este sentido, la Política de Remuneraciones se encuentra alineada con la del resto de empleados, retribuyendo por el valor que éstos aportan y compartiendo los principios generales: • El sistema retributivo de ACCIONA Energía puede estar compuesto por componentes fijos, variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, con el objetivo de garantizar la competitividad externa de todos los empleados, la retribución se revisa de forma periódica en comparación con un grupo de compañías comparables para ACCIONA Energía. • Se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión o raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de ACCIONA Energía son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento. • En línea con las prácticas retributivas de la Sociedad, una parte relevante de la retribución total del consejero ejecutivo tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de sostenibilidad y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés de ACCIONA Energía.
---	---

Los principios señalados en este apartado, que están incluidos en la Política 2024-2026, se mantendrán sustancialmente en los mismos términos en la Nueva Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebrará en 2026.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones contempla que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la misma, en función de las necesidades particulares del negocio, así como las derivadas del contexto macroeconómico de las geografías en las que la Sociedad opere, siempre y cuando sean necesarias para los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Compañía en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Esta previsión se mantendrá en la Política 2027-2029 que se someta a aprobación de la Junta General de Accionistas de 2026.

1.2. Remuneración de la Consejera Ejecutiva

El sistema retributivo de la Consejera Ejecutiva se compone de los siguientes elementos retributivos que se regulan en la Política de Remuneraciones y que se prevén igualmente en su respectivo contrato en términos equivalentes a los que resultaban de aplicación a D. Rafael Mateo Alcalá (el “**ex-Consejero Ejecutivo**”) durante el tiempo en que ejerció el cargo de consejero ejecutivo:

- Retribución fija.
- Retribución variable anual.
- Entrega de acciones anuales y/o plurianuales.
- Retribución variable a largo plazo.

- Plan de ahorro (el “**Plan de Ahorro**”).
- Retribuciones en especie.

La Consejera Ejecutiva de ACCIONA Energía no percibe ningún elemento retributivo por el ejercicio de sus funciones colegiadas.

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

Asimismo, la Consejera Ejecutiva no percibirá indemnización alguna en caso de terminación de su función.

Componentes de la retribución de la Consejera Ejecutiva

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

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

Conforme a los análisis efectuados, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluyó que la remuneración prevista para la Consejera Ejecutiva está alineada con el mercado.

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

Que el elemento principal de la retribución de la Consejera Ejecutiva de ACCIONA Energía sea la retribución variable es consecuencia de la estrategia retributiva prevista para los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, cuyo objetivo principal es motivar a estos profesionales para la consecución de los objetivos estratégicos y la creación de valor de forma sostenible. Por este motivo, el elemento principal de la retribución de la Consejera Ejecutiva de ACCIONA Energía es la remuneración variable, que se compone de los siguientes elementos retributivos:

- a. Retribución variable anual: en un escenario de cumplimiento máximo de los objetivos, la retribución variable anual ascendería a un 130 % de la retribución fija anual.
- b. “*Plan 2021 de “Performance Shares” y entrega de acciones dirigido a los Consejeros Ejecutivos de CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A.*” aprobado por la Junta General Extraordinaria de Accionistas para el periodo 2021-2025 (el “**Plan 2021**”). De acuerdo con lo previsto en la actual Política de Remuneraciones, la Consejera Ejecutiva tiene derecho a participar en el Plan 2021, en relación con la asignación y entrega de acciones por un periodo anual.

Durante la vigencia del Plan 2021, el Consejo de Administración de ACCIONA Energía tiene la facultad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de forma unilateral y con plena discrecionalidad, de decidir la asignación y entrega de acciones a uno o varios de los Consejeros Ejecutivos respecto de un período anual o plurianual en atención al grado de cumplimiento de los objetivos y al desempeño del consejero ejecutivo durante el período anual o plurianual en cuestión. En la adopción

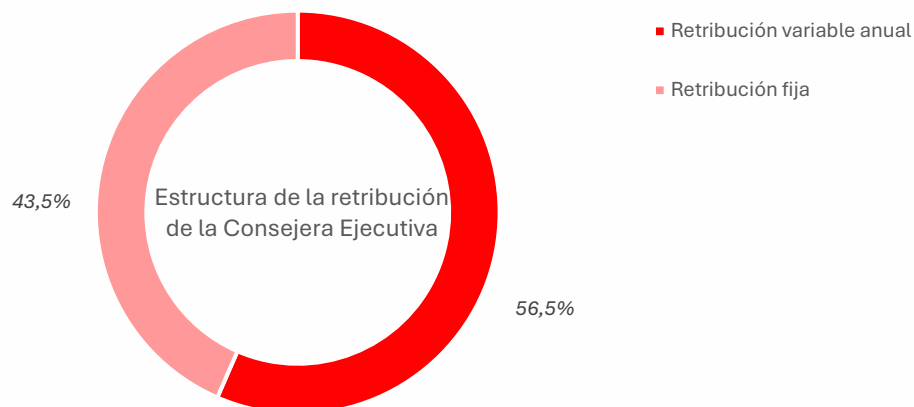
de la decisión unilateral de entregar acciones respecto de un período anual o plurianual, el Consejo de Administración, tendrá en cuenta, en su libre apreciación, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre otras consideraciones: (i) el grado de consecución de los objetivos previstos para el período anual en cuestión, (ii) la contribución personal que se atribuya al desempeño individual del consejero ejecutivo, y (iii) las concretas circunstancias de ACCIONA Energía y de los sectores en los que opera en el momento de valorar la concesión de la entrega de acciones.

La decisión sobre la concesión y características de la posible entrega de acciones respecto de un período anual o plurianual bajo el Plan 2021 se tomará considerando el número máximo aprobado por la Junta General de Accionistas de ACCIONA Energía.

Asimismo, la Política 2024-2026 establece que los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de sistemas de retribución variable a largo plazo que tengan por objeto vincular sus beneficios a la consecución de los objetivos de crecimiento, sostenibilidad y creación de valor de la Sociedad a largo plazo.

Está previsto que la Política de Remuneraciones 2027-2029 mantenga la posibilidad de implantar nuevos sistemas de retribución variable a largo plazo, incluyendo la posibilidad de aprobar planes de asignación de acciones para un periodo anual o plurianual.

Estructura de la retribución de la Consejera Ejecutiva para un nivel de cumplimiento máximo de los objetivos



A continuación se detallan los elementos retributivos de la Consejera Ejecutiva por el desempeño de sus funciones ejecutivas, de acuerdo con la Política de Remuneraciones vigente, exponiendo, cuando proceda, las novedades que, a la fecha de elaboración de este Informe, se proponen incorporar en la Nueva Política de Remuneraciones que sería de aplicación en 2026, en caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas de 2026.

A. Retribución fija

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

Consejera Ejecutiva	513.500 euros
---------------------	---------------

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

El Consejo de Administración podrá revisar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la cuantía correspondiente a la remuneración fija de la Consejera Ejecutiva en función de su desempeño y de la información retributiva de mercado para compañías comparables a nivel global.

Cualquier incremento de la retribución fija se realizará teniendo en cuenta la situación económica de la Sociedad y los estándares de mercado con empresas comparables obtenidos a través de análisis comparativos de mercado, y se informaría de dicha actualización en el Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente.

En este sentido, el Consejo de Administración ha aprobado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la actualización en un 2,7% del importe de la retribución fija de la Consejera Ejecutiva para 2025, tras evaluar su desempeño, los resultados de la Sociedad y los análisis sobre las prácticas de mercado elaborados por asesores externos. Como resultado de lo anterior, la retribución fija de la Consejera Ejecutiva se incrementó, con efectos 1 de enero de 2026, de 500.000 euros en 2025 a 513.500 euros. Esta cantidad se incluirá en la Nueva Política de Remuneraciones que previsiblemente se someterá a aprobación por parte de la Junta General de Accionistas del año 2026.

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

B. Retribución variable anual

La Consejera Ejecutiva es el único miembro del Consejo de Administración de ACCIONA Energía que resulta beneficiaria de sistemas retributivos que incorporan una retribución variable, tal como se establece en el artículo 29 de los Estatutos Sociales (los “**Estatutos**” o los “**Estatutos Sociales**”). Dicha retribución está alineada con la política general aplicable a los directivos de ACCIONA Energía.

No se ha establecido en la Política de Remuneraciones retribuciones en concepto de participación en beneficios o primas, ni se prevé incorporar este tipo de remuneraciones en la Nueva Política de Remuneraciones.

La fijación de la retribución variable anual tiene como referente fundamental el cumplimiento de los objetivos económicos establecidos en los presupuestos anuales, siendo asimismo esencial la valoración del desempeño profesional individual de la Consejera Ejecutiva, 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 los relativos al EBITDA, EBT (BAI), nivel de deuda, MW's contruados y demás objetivos económicos establecidos a principios de año alineados con la estrategia de la Sociedad.

Adicionalmente a la generación de valor económico, se ponderan objetivos que contribuyan a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible de la Sociedad. Por ello, la valoración anual del desempeño de la Consejera Ejecutiva incluye, además, objetivos y métricas concretas de sostenibilidad y gestión de riesgos en el marco de las áreas del Plan Director de Sostenibilidad (“**PDS**”).

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

La Política de Remuneraciones establece que el porcentaje máximo que, en su caso, podría abonarse a la Consejera Ejecutiva en concepto de retribución variable anual ascendería al 130 % de su retribución fija anual.

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

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

- (i) el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual;
- (ii) el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto; y,
- (iii) cualquier riesgo asociado en el desarrollo de la actividad empresarial de ACCIONA Energía.

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

La retribución variable anual podría ser cero en determinadas circunstancias.

La liquidación de la retribución variable anual se llevará a cabo una vez se haya 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.

En caso de cese de la relación contractual antes de la finalización del período de devengo de la retribución variable anual por Causa No Imputable a la Consejera Ejecutiva, ésta tendrá derecho a percibir la parte proporcional correspondiente al período efectivo en que se hayan prestado sus servicios en el ejercicio en que se produzca la extinción.

La retribución variable anual se liquida bien en metálico en el momento de su abono, o bien diferida, total o parcialmente, a través de una aportación al Plan de Ahorro a elección de la Consejera Ejecutiva (según se detalla en el apartado 1.2.F. 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 1.2.I.

C. Retribución variable anual diferida

La Consejera Ejecutiva puede decidir liquidar todo o parte de su retribución variable anual a través de aportaciones al Plan de Ahorro.

La parte de la retribución variable anual que, en su caso, se destine a dicho Plan de Ahorro por parte de la Consejera Ejecutiva, será objeto de diferimiento.

Las características del Plan de Ahorro se describen en el apartado 1.2.F del presente Informe.

D. Incentivos variables adicionales

Aunque la Política de Remuneraciones en vigor prevé que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pueda aprobar incentivos variables adicionales vinculados a la consecución de proyectos específicos y/o a hitos estratégicos cuyo éxito puede tener un impacto relevante en la estrategia y resultados de ACCIONA Energía, el Consejo de Administración adquirió el compromiso de no aprobar ningún incentivo extraordinario durante la vigencia de la Política 2024-2026 y, asimismo, se ha propuesto eliminar esta potestad en la Nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros.

E. Retribución variable a largo plazo

Tal y como se regula en la Política de Remuneraciones, la Consejera Ejecutiva podrá ser beneficiaria de sistemas de retribución a largo plazo vinculados a la consecución de objetivos de crecimiento, sostenibilidad y creación de valor de la Sociedad a largo plazo.

En particular, conforme a lo establecido en el artículo 29.4 de los Estatutos Sociales, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas con el alcance legalmente exigido, la Consejera Ejecutiva podrá ser retribuida mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las acciones o mediante cualquier otro sistema de remuneración que esté referenciado a las acciones.

Asignación y entrega de acciones por un periodo anual o plurianual

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

Tal y como se ha expuesto en el apartado “Proporción relativa (*mix* retributivo) y pagos vinculados a resultados (*pay for performance*)”, la Consejera Ejecutiva tiene derecho a participar en el Plan 2021, en relación con la asignación y entrega de acciones por un periodo anual.

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

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

En todo caso, la asignación y entrega de acciones conforme a lo previsto en el Plan 2021 se sujetará a las siguientes reglas:

- i. Será condición para que el beneficiario tenga derecho a recibir las acciones (a) que, en

la fecha en que vaya a efectuarse la entrega de las acciones, el beneficiario no haya cesado en el desempeño de sus funciones como Consejera Ejecutiva de ACCIONA Energía por cualquier causa distinta de las previstas como Causa No Imputable al beneficiario, y (b) además, respecto de las acciones que se entreguen de forma diferida de conformidad con el subapartado (ii) siguiente, que con anterioridad a la entrega de acciones al beneficiario no se haya puesto de manifiesto cualquiera de los supuestos previstos en las cláusulas “*malus*” y “*clawback*”.

- ii. Cumplidas las condiciones previstas en el subapartado (i) anterior, la entrega de las acciones al beneficiario se producirá del siguiente modo:
- Un 80 % de las acciones se entregará en el año de asignación de las acciones; y
 - El restante 20 % de las acciones se entregará de forma diferida al año siguiente y habiendo transcurrido como mínimo un año desde la fecha en que se entregó el 80 % restante de las acciones al beneficiario.

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

- iii. Las acciones entregadas a la Consejera Ejecutiva en virtud de este apartado no podrán en ningún caso exceder, en conjunto con las demás asignadas conforme al Plan, el número máximo aprobado por la Junta General de Accionistas para los Consejeros Ejecutivos.
- iv. Indisponibilidad de las acciones entregadas: el Plan 2021 prevé que el beneficiario no podrá (i) enajenar, gravar ni disponer de las acciones entregadas por título alguno (salvo mortis causa), ni (ii) constituir sobre ellas ningún derecho de opción ni ningún otro limitativo del dominio o de garantía, hasta que transcurran al menos tres (3) años desde la fecha en que hayan sido entregadas las acciones al beneficiario (incluyendo aquellas cuya entrega se haya efectuado, en su caso, de forma diferida).

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

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

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

- v. Cláusulas de reducción (“*malus*”) y recuperación (“*clawback*”). El Plan 2021 está sometido a las citadas cláusulas cuyo funcionamiento se detalla en el apartado 1.2.I. de este Informe.
- vi. Liquidación anticipada: en el caso de que la relación mercantil de un consejero ejecutivo con ACCIONA Energía se extinguiera, o la delegación a su favor de funciones

ejecutivas fuera revocada, en cualquier momento durante la vigencia del Plan 2021 por Causa No Imputable a él, el beneficiario mantendrá su expectativa de derecho a percibir una parte proporcional del incentivo correspondiente al tiempo de prestación de servicios durante el periodo de medición considerado.

- vii. Sustitución de la entrega de acciones por otras modalidades de liquidación: el Consejo de Administración podrá, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sustituir la entrega de acciones en ejecución del Plan 2021 por la entrega de otros valores, instrumentos o activos financieros u otros procedimientos de pago (incluyendo el pago en metálico y el pago en activos de ACCIONA Energía).
- viii. Ajustes y adaptación del Plan 2021: el Plan 2021 podrá ser objeto de modificaciones, ajustes y adaptación en atención a la evolución de las circunstancias de ACCIONA Energía y su entorno, así como de los criterios de evaluación y valoración de negocios; en caso de modificaciones estructurales de ACCIONA Energía o de otros cambios que afecten a sus acciones; por cambios legales y tributarios o por recomendaciones de buen gobierno.

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

Está previsto que la Política de Remuneraciones 2027-2029 mantenga la posibilidad de implantar nuevos sistemas de retribución variable a largo plazo, incluyendo la posibilidad de aprobar planes de asignación de acciones para un periodo anual o plurianual.

F. 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.
- 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 para 2026: las aportaciones dependen en exclusiva del importe que voluntariamente determine la Consejera Ejecutiva, que verá reducida en ese importe la retribución variable en metálico que en otro caso le pudiera haber correspondido, tal como se ha indicado en el apartado 1.2.C del presente Informe.
- d. Pérdida de la condición de participante en el Plan de Ahorro: la Sociedad dejará de realizar aportaciones al Plan de Ahorro en la fecha en la que concurran cualquiera de las siguientes circunstancias, sin perjuicio de los derechos económicos que, en su caso, puedan corresponderle a la Consejera Ejecutiva:
 - i. Acaecimiento de cualquiera de las contingencias de riesgo cubiertas bajo la póliza y cobro de la prestación.
 - ii. Causar baja en la Sociedad en una determinada fecha de vencimiento.
 - iii. Cesar en el cargo de Consejera Ejecutiva de ACCIONA Energía por cualquier

causa distinta de las anteriores.

- e. Condiciones de consolidación: el beneficiario de la prestación del Plan de Ahorro será la Compañía en los siguientes supuestos:
- i. En el supuesto de que se produzca el cese en el cargo de consejero ejecutivo de ACCIONA Energía por la dimisión o renuncia del consejero ejecutivo por causas voluntarias.
 - ii. En caso de cese del consejero ejecutivo 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, el consejero ejecutivo perderá todos los derechos económicos acumulados en el Plan de Ahorro y, por tanto, no podrá percibir la prestación que se derive del plan, salvo que el cese de las funciones ejecutivas no lleve aparejado el cese como consejero y, en su caso, la extinción de la relación laboral que pudiera mantener en suspenso con la Sociedad (en cuyo caso la consolidación de los derechos se pospondrá a la fecha en que se produzca el cese efectivo en el cargo de consejero en su condición de tal y, en su caso, la extinción de la citada relación laboral, siempre que no se produzca bajo los mismos supuestos y condiciones relativos al cese por dimisión o renuncia, o, respectivamente, por quebrantamiento de sus deberes o despido disciplinario procedente declarado mediante resolución firme del órgano judicial competente, o no impugnado).

- f. Abono: el abono de la prestación derivada del Plan de Ahorro se difiere al momento en que acaezca alguna de las contingencias cubiertas y será realizado directamente por la entidad aseguradora a la Consejera Ejecutiva, o a sus causahabientes en caso de fallecimiento de esta, 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 Energía, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la cancelación o la anticipación del vencimiento del Plan de Ahorro, parcial o totalmente.
- h. Compatibilidad con otros pagos indemnizatorios: en ACCIONA Energía no existe ningún tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual con la Consejera Ejecutiva como es habitual en el mercado, por lo que no se considera necesario establecer condiciones de compatibilidad en el Plan de Ahorro.

G. Retribución en especie

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

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

Por otro lado, la Consejera Ejecutiva tendrá derecho al reembolso de cualquier gasto razonable (de viaje, desplazamiento, manutención, teléfono móvil, representación o de cualquier otro tipo) en el que haya incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, siempre que se encuentre oportunamente justificado de conformidad con los procedimientos y normas de control interno de la Compañía.

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

H. Requisito mínimo de tenencia de acciones

De acuerdo con el compromiso adquirido por el Consejo de Administración, la Nueva Política de Remuneraciones que se someterá a la Junta General de Accionistas de 2026 incluye entre una de sus modificaciones la formalización de la obligación de que quien ostente el cargo de consejero ejecutivo mantenga, directa o indirectamente, un número de acciones (incluyendo las que, en su caso, en el futuro pudieran ser entregadas como remuneración en el marco de la política de remuneraciones en vigor) equivalente a dos (2) anualidades de retribución fija bruta, mientras siga desempeñando tal cargo, 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**”).

La Consejera Ejecutiva cumple con esta obligación desde su designación para dicho cargo. Para el consejero ejecutivo que pudiera ser nombrado con posterioridad se establece un periodo de cinco (5) años, a contar desde la fecha de 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.

En todo caso, y en particular, 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 sujetas a un período de retención mínimo de tres (3) años.

Está previsto que la Política de Remuneraciones 2027-2029 incorpore expresamente esta obligación de mantener las acciones entregadas en aplicación de la política de remuneraciones vigente, por un periodo de tres (3) años, independientemente de que el consejero ejecutivo mantenga un número de acciones equivalente a dos (2) anualidades de su retribución fija.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero ejecutivo necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

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

I. 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 de conformidad con la Política de Remuneraciones:

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 al consejero ejecutivo (“clawback”): i. la devolución de los importes abonados cuando su cálculo se hubiera realizado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta; y,
-----------------------------------	---

	ii. la devolución de los importes abonados, y/o no abonar las cantidades a las que tuviera derecho (“<i>malus</i>”) en aquellos casos en los que el consejero haya incurrido en incumplimiento grave de los deberes de diligencia o lealtad conforme a los cuales debe desempeñar su cargo en ACCIONA Energía, o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que el consejero ejecutivo tenga asumidas en virtud del contrato suscrito con ACCIONA Energía para el desarrollo de sus funciones ejecutivas.
Retribución variable a largo plazo	<u>Cláusula de reducción (“<i>malus</i>”)</u>: el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar la cancelación total o parcial de las acciones que se encuentren pendientes de entrega (incluyendo las acciones que vayan a ser entregadas de forma diferida) 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 Energía, o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que el consejero ejecutivo tenga asumidas en virtud de su contrato con ACCIONA Energía para el desarrollo de sus funciones ejecutivas; o, 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. <u>Cláusula de recuperación (“<i>clawback</i>”)</u>: el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá reclamar al consejero 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 (“<i>clawback</i>”), 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 (“<i>malus</i>”) anterior. El importe del incentivo abonado sometido a recuperación se corresponderá con el importe resultante de sumar (i) el importe por acción equivalente al valor de las acciones de ACCIONA Energía a la fecha de la entrega y (ii) el importe de los costes fiscales asumidos por ACCIONA Energía.

J. Condiciones contractuales de la Consejera Ejecutiva

En cumplimiento con lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecies de la LSC¹, la Consejera Ejecutiva de ACCIONA Energía tiene suscrito el correspondiente contrato mercantil con la Compañía.

Las principales condiciones del contrato mercantil de la Consejera Ejecutiva, son las siguientes:

Duración	Indefinida. La Consejera Ejecutiva presta sus servicios en el desempeño de funciones ejecutivas con carácter indefinido. En concreto, su contrato entró en vigor y produjo plenos efectos desde el día de su firma el 5 de junio de 2025 y estará vigente en tanto permanezca en su cargo. El artículo 28.3 de los Estatutos Sociales de ACCIONA Energía fija una duración del nombramiento como Consejero de dos (2) años, pudiendo este ser reelegido una o más veces. Según establece el Reglamento del Consejo de Administración, la Consejera Ejecutiva debe poner su cargo a disposición del Consejo de Administración y, si éste lo considera oportuno, formalizar la correspondiente dimisión cuando cese en el puesto ejecutivo en razón del cual se produjo su nombramiento como Consejera.
Preaviso	Preaviso por parte de la Sociedad: no se recoge plazo de preaviso alguno en caso de extinción de la relación contractual a favor de la Consejera Ejecutiva. Preaviso por parte de la Consejera Ejecutiva: por otro lado, el contrato de la Consejera Ejecutiva recoge su obligación de preavisar por escrito a la Sociedad con una antelación mínima de tres (3) meses a la extinción de su relación contractual en los siguientes casos: (i) modificación sustancial de sus funciones no motivada por

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”).

	causa imputable a la Consejera Ejecutiva y (ii) la dimisión o renuncia voluntaria de la Consejera Ejecutiva por causas distintas de las anteriores.
Indemnizaciones por cese	No se prevén en ningún escenario de cese. No se establece una indemnización en caso de cese de sus funciones delegadas, ni tampoco primas de contratación ni cláusulas de permanencia.
Exclusividad	La prestación de servicios se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación. La prestación de servicios por la Consejera Ejecutiva se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación, sin perjuicio de poder desempeñar cargos en empresas familiares o patrimoniales cuya actividad no sea concurrente con la de la Sociedad y su grupo, o cargos institucionales de representación en instituciones sin ánimo de lucro, previo consentimiento por parte de la Sociedad que no será irrazonablemente denegado y siempre que se cumplan las normas de gobierno corporativo.
Confidencialidad y deber de secreto	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, salvo en los casos en los que la ley lo requiera, respecto de las informaciones, datos y cualquier tipo de documentos de carácter reservado y confidencial que conozca y a los que haya tenido acceso, como consecuencia del ejercicio de su cargo.
Pactos de no competencia post-contractual	No existe ninguna compensación específica por este compromiso. Durante un período adicional de un (1) año desde la terminación del contrato suscrito con la Sociedad, la Consejera Ejecutiva se abstendrá de: i. Prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Compañía o su grupo, 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 su grupo. Esta prohibición no se entenderá incumplida cuando se trate de una participación no significativa. A estos efectos, se considera que una participación no es significativa cuando se trate de una inversión que no otorgue, directa o indirectamente, funciones de gestión o una influencia significativa en la sociedad competidora. 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 a su grupo o persuadirles para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad o de su grupo para que extingan su relación con ellos. La citada cláusula no prevé el abono de ninguna compensación vinculada a la prohibición de no competencia post-contractual durante el plazo de un (1) año asumida por la Consejera Ejecutiva. Este pacto de no competencia post-contractual mantendrá su vigencia con independencia de que se reanude o se extinga la relación laboral con la Sociedad.

1.3. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

La retribución de los Consejeros consistirá en una asignación anual fija y determinada por su pertenencia al Consejo y a las comisiones delegadas de este (las “**Comisiones Delegadas**” o 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, la Consejera Ejecutiva no percibe retribución alguna por su pertenencia al Consejo de Administración.

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

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

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

	Consejo de Administración	Comisión de Auditoría y Sostenibilidad	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Comisión Ejecutiva ³
Presidente ¹	–	18.000 euros	14.000 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, los Consejeros de ACCIONA Energía participan en el seguro de responsabilidad civil para administradores y directivos que ACCIONA, S.A. tiene contratado.

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



2

Aplicación de la Política de
Remuneraciones en el
ejercicio 2025

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

La remuneración devengada en el ejercicio 2025 por los Consejeros Ejecutivos y los Consejeros en su condición de tales ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 1 de junio de 2023.

Los Consejeros no han devengado ninguna remuneración en 2025 que no estuviera prevista en la Política 2024-2026.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política de Remuneraciones, 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 93,46 % de votos emitidos a favor, con un 6,53 % de votos emitidos en contra y un 0,01 % de abstenciones. Se considera que el porcentaje de votos a favor confirma el alineamiento de una amplia mayoría de los accionistas con las remuneraciones fijadas para los Consejeros de la Sociedad.

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	297.741.421*	91,74 %

	Número	% sobre el total
Votos negativos	19.436.121	6,53 %
Votos a favor	278.291.753	93,46 %
Votos en blanco	0	0,00 %
Abstenciones	13.547	0,01 %

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

Como se ha expuesto a lo largo de este Informe, en el marco del proceso de reflexión continuo que se efectúa por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, adquirió el compromiso recogido en el IARC 2023 de aplicar una serie de medidas tendentes a mejorar el funcionamiento del sistema de gobierno corporativo de ACCIONA Energía durante el período restante de la Política 2024-2026.

En este sentido, al amparo de la Política de Remuneraciones vigente, durante el ejercicio 2025 la Compañía ha cumplido con las citadas medidas y compromisos que se resumen a continuación:

No aprobar incentivos variables extraordinarios.

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

Adicionalmente a la aplicación de los compromisos citados con anterioridad, durante el ejercicio 2025 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones continuó con el proceso de revisión e identificación de aquellos aspectos de la Política de Remuneraciones que pudieran ser objeto de mejora para disponer de un sistema retributivo competitivo para sus consejeros que permitiese atraer y motivar a los profesionales que la Sociedad necesita para la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía de forma sostenible en el largo plazo.

2.1 Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

La Junta General de Accionistas de la Compañía celebrada el 5 de junio de 2025 acordó el nombramiento de Dña. Arantza Ezpeleta Puras como consejera de ACCIONA Energía, con la categoría de consejera ejecutiva, en sustitución de D. Rafael Mateo Alcalá, quien cesó en sus funciones ejecutivas con efectos desde dicha fecha.

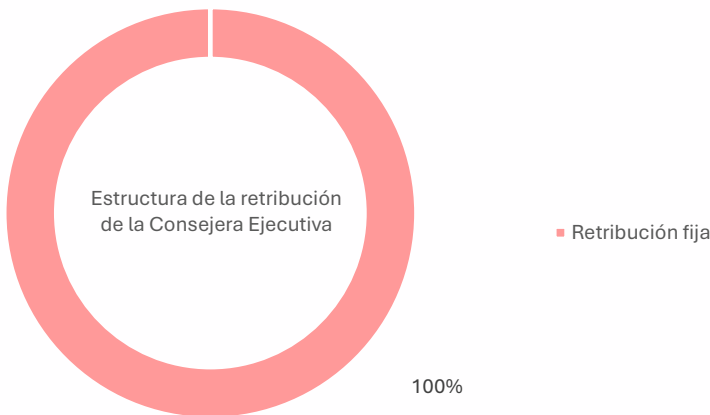
En base a lo anterior, a continuación se recoge la remuneración percibida por el ex-Consejero Ejecutivo durante la vigencia de sus funciones ejecutivas hasta el 5 de junio de 2025 y, la remuneración percibida por Dña. Arantza Ezpeleta Puras desde su nombramiento como Consejera Ejecutiva el 5 de junio de 2025.

Al haberse producido el nombramiento de la Consejera Ejecutiva el 5 de junio de 2025, únicamente percibió en 2025 por el desempeño de su cargo (i) la retribución fija correspondiente a dicho periodo de tiempo comprendido entre el 5 de junio y el 31 de diciembre de 2025, conforme se detalla en el apartado 2.1.A., y (ii) las retribuciones en especie correspondientes que se detallan en el apartado 2.1.F., no habiendo percibido ningún otro concepto retributivo de los que se detallan a continuación en este apartado 2.1.

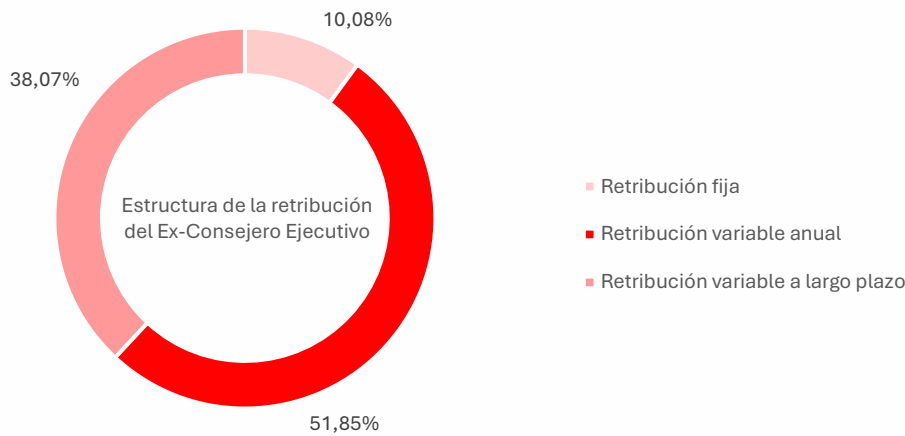
A continuación, se muestra la distribución de los conceptos retributivos percibidos por los Consejeros Ejecutivos y su proporción relativa (*mix* retributivo), diferenciando entre los componentes fijos y variables de la retribución efectivamente percibidos.

Estructura de la retribución de los Consejeros Ejecutivos

Consejera Ejecutiva



Ex-Consejero Ejecutivo



La retribución fija está compuesta por la retribución fija efectivamente percibida por el desempeño de funciones ejecutivas hasta el 5 de junio de 2025 (fecha en la que el Ex-Consejero Ejecutivo cesó en el desempeño de estas funciones), que representa un [10,08] % de la retribución total percibida.

La retribución variable anual, que representa un [51,85] % de la retribución total percibida, está compuesta por la retribución variable anual diferida destinada al Plan de Ahorro.

La retribución variable a largo plazo, que representa el [38,07] % de la retribución total percibida, está compuesta por las acciones entregadas en 2025 al amparo del Plan 2021:

- i. las acciones recibidas que derivan de la asignación al Ex-Consejero Ejecutivo de un número de *Performance Shares* en el marco del Plan 2021, que han sido liquidadas anticipadamente en el ejercicio 2025, que representa un [83,82] % de la retribución variable a largo plazo;
- ii. el 20 % de las acciones asignadas en el marco del Plan 2021 en el ejercicio 2024, cuya entrega estaba diferida al ejercicio 2025, que representa un [2,35] % de la retribución variable a largo plazo; y,
- iii. el 100 % de las acciones asignadas en el marco del Plan 2021 en el ejercicio 2025, que representa un [13,83] % de la retribución variable a largo plazo.

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:

Consejera Ejecutiva (Dña. Arantza Ezpeleta Puras) desde el 5 de junio de 2025	286.111 euros
Consejero Ejecutivo (D. Rafael Mateo Alcalá) hasta el 5 de junio de 2025	275.556 euros

Para el ejercicio 2025, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó actualizar la retribución fija anual de D. Rafael Mateo Alcalá en un 2 % respecto de la cantidad percibida en 2024, atendiendo a su desempeño y a los resultados de la Compañía.

Como resultado de lo anterior, la retribución fija se incrementó con efectos 1 de enero de 2025 de 627.000 euros a 640.000 euros.

B. Retribución variable anual

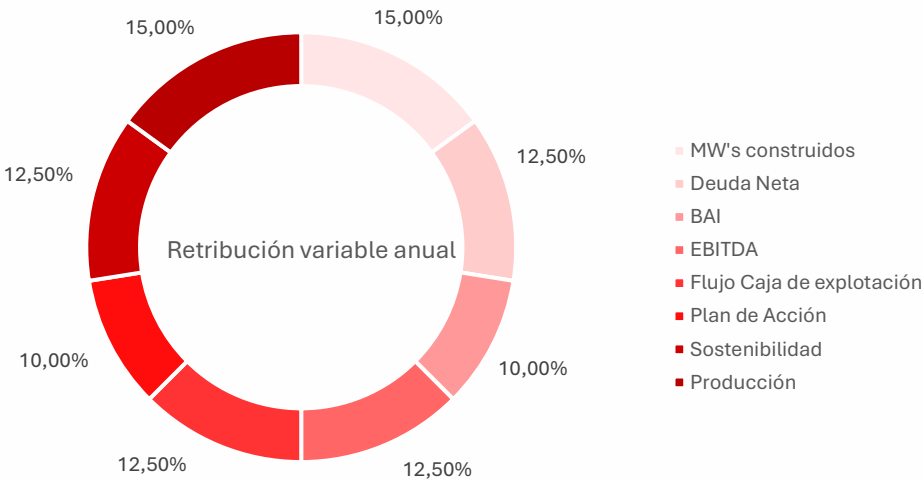
Las características del sistema de retribución variable anual están descritas en el apartado 1.2.B.

En relación con el ex-Consejero Ejecutivo, a continuación se detallan las cantidades liquidadas en 2025.

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

Adicionalmente a la generación de valor económico, se ponderan objetivos que contribuyan a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y que fomente la cohesión social. Por ello, la valoración anual del desempeño del Consejero Ejecutivo 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 del año 2024 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 %	Rating ESG: ser miembro constituyente en el índice <i>Dow Jones Sustainability Europe</i> .	25 %
		Presupuesto ESG: disponer de presupuesto ESG a nivel proyecto antes del 30 de junio.	40 %
		Personas y Seguridad	35 %

Conforme a lo anterior, tras la determinación del grado de consecución de los objetivos anteriores por parte del Consejo con respecto a los objetivos referenciados, así como el desempeño del ex-Consejero Ejecutivo durante dicho ejercicio, se aprobó un importe de retribución variable devengada en el ejercicio 2024 que asciende a 586.000 euros.

Por su parte, la ponderación de los objetivos definidos a principios del año 2025 de la retribución variable anual han sido los siguientes: (i) Flujo de caja operativo (37,5 %); (ii) BDI (25 %); (iii) EBITDA (25 %); y Sostenibilidad (12,5 %). Ante el cese de las funciones ejecutivas de D. Rafael Mateo Alcalá, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó una remuneración variable para el ejercicio 2025 en aplicación de lo previsto en la Política de Remuneraciones, en base al cálculo realizado en la fecha de cese del grado de consecución de los objetivos anuales, que ascendió a 832.000 euros.

La retribución variable se liquida, a elección del ex-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.

Bajo el concepto de retribución variable a corto plazo en metálico que se detalla en el apartado A.1.a.i) del anexo estadístico se incluyen las cantidades correspondientes al ingreso a cuenta derivado de las retribuciones en especie que ascienden a 4 miles de euros para la Consejera Ejecutiva, y 849 miles de euros para el ex-Consejero Ejecutivo.

C. Retribución variable anual diferida

Tal como se especifica en el apartado 1.2.C anterior, los Consejeros Ejecutivos pueden decidir liquidar parte de su retribución variable anual mediante aportaciones al Plan de Ahorro, constituyendo dicha aportación retribución variable anual diferida.

En este sentido, el ex-Consejero Ejecutivo D. Rafael Mateo Alcalá decidió aportar al Plan de Ahorro la totalidad de la retribución variable anual liquidada en el ejercicio 2025 y mencionada en el apartado anterior.

D. Incentivos variables adicionales

Si bien la Política de Remuneraciones aplicable durante el ejercicio 2025 permite al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobar incentivos variables adicionales vinculados a la consecución de proyectos específicos y/o a hitos estratégicos cuyo éxito puede tener un impacto relevante en la estrategia y resultados de ACCIONA Energía, en cumplimiento del compromiso adquirido por el Consejo de Administración, en el ejercicio 2025 no se ha concedido cantidad alguna en concepto de retribución variable anual por este concepto.

E. Retribución variable a largo plazo

Conforme a lo expuesto en los apartados 1.2 ("Proporción relativa (*mix* retributivo) y pagos vinculados a resultados (*pay for performance*)") y 1.2.E anteriores, en 2025:

- Se alcanzó el último periodo de medición de objetivos del Plan 2021, del que fue beneficiario el ex-Consejero Ejecutivo D. Rafael Mateo Alcalá hasta el cese de su relación mercantil.
- Asimismo, la nueva Consejera Ejecutiva Dña. Arantza Ezpeleta Puras resulta beneficiaria del Plan 2021 por el ejercicio de dicho cargo.

El ex-Consejero Ejecutivo era beneficiario de un número de *Performance Shares* asignadas en el marco del Plan 2021 cuya liquidación, en principio, no tendría lugar hasta el ejercicio 2026, una vez se determinase el cumplimiento de los objetivos.

No obstante, como consecuencia del cese de las funciones ejecutivas de D. Rafael Mateo Alcalá, y en aplicación de las previsiones sobre la posible liquidación anticipada de dicho Plan, previstas en su regulación y detalladas en el IARC 2024 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, decidió liquidar anticipadamente el mismo, teniendo en cuenta la evolución del cumplimiento de los objetivos e indicadores previstos hasta la fecha de cese de sus funciones ejecutivas.

Conforme a lo anterior, tal y como se comunicó a la CNMV el 11 de junio de 2025 mediante el modelo de notificación de las operaciones de personas con responsabilidades de dirección en el ejercicio 2025, el Consejo de Administración aprobó la liquidación al ex-Consejero Ejecutivo de 44.160 acciones, cuyo valor es de 19,76 euros, correspondiente al precio de cotización del día 5 de junio de 2025.

Además, al amparo del mencionado Plan 2021, el Consejo de Administración tiene la facultad de decidir la asignación y entrega de acciones respecto de un período anual o plurianual en atención al grado de cumplimiento de los objetivos y al desempeño del beneficiario durante el período en cuestión.

Conforme a lo anterior, en el ejercicio 2025 el Consejo de Administración aprobó la asignación al ex-Consejero Ejecutivo de 7.583 acciones, cuya entrega se ha realizado en el ejercicio 2025 conforme al siguiente esquema:

- Un 80 % de las acciones se entregaron en el ejercicio 2025 con ocasión de su asignación (6.067 acciones), cuyo valor es de 18,79 euros, correspondiente al precio de cotización del día 26 de febrero de 2025. Esta información se comunicó a la CNMV a través del correspondiente modelo de notificación de las operaciones de personas con responsabilidades de dirección presentado el 14 de marzo de 2025.
- El restante 20 % de las acciones (1.516 acciones), cuya entrega en principio estaba diferida al ejercicio 2026, se entregaron de forma anticipada en el ejercicio 2025 como consecuencia del cese de sus funciones ejecutivas, cuyo valor es de 19,76 euros, correspondiente al precio de cotización del día 5 de junio de 2025. Esta información se comunicó a la CNMV a través del correspondiente modelo de notificación de las operaciones de personas con responsabilidades de dirección presentado el 11 de junio de 2025.

Asimismo, en el ejercicio 2025 la Compañía ha entregado al ex-Consejero Ejecutivo el 20 % restante de las acciones asignadas en 2024 y cuya entrega se encontraba diferida, de conformidad con lo establecido en el Plan 2021. En concreto, se han entregado por este concepto 1.457 acciones, con un valor de 16,77 euros por acción, correspondiente al precio de cotización del día 2 de abril de 2025. Esta información se comunicó a la CNMV a través del correspondiente modelo de notificación de las operaciones de personas con responsabilidades de dirección presentado el 8 de abril de 2025.

En todo caso, estas acciones están sujetas a las reglas sobre indisponibilidad previstas en el Reglamento del Plan 2021 y a la eventual aplicación de las cláusulas de reducción (“*malus*”) y de recuperación (“*clawback*”).

F. Retribución en especie

Tanto la Consejera Ejecutiva como el ex-Consejero Ejecutivo 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 Energía vigente en cada momento.

El importe de estas remuneraciones en especie se recoge en el apartado A.1.a.iv del anexo estadístico bajo el epígrafe “otros conceptos” por un importe de 13 miles de euros y 14 miles de euros para la Consejera Ejecutiva y el ex-Consejero Ejecutivo, respectivamente.

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

G. Plan de Ahorro

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.

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

Concretamente, de acuerdo con el apartado 2.1.C anterior, el importe de las aportaciones al Plan de Ahorro efectuadas en 2025 por el ex-Consejero Ejecutivo con cargo a su retribución variable anual ha ascendido a 1.418.000 euros.

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 del ex-Consejero Ejecutivo.
- Los Consejeros Ejecutivos no tienen derecho a percibir pagos por cese anticipado o terminación del contrato.
- 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 Energía a una tercera entidad en la que los Consejeros presten sus servicios, ni ningún otro concepto retributivo como anticipos, créditos o garantías.
- Ambos Consejeros Ejecutivos han percibido en el ejercicio 2025 pagos vinculados con la relación laboral previa, o posterior, a su nombramiento como Consejeros Ejecutivos, tal y como se detalla por la Compañía en la Memoria Anual de las Cuentas Anuales y en el Informe Anual sobre Gobierno Corporativo.

2.2 Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

En aplicación de la Política de Remuneraciones, 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, funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, determinada en función de los importes acordados por el Consejo de Administración de 26 de mayo de 2021.

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 Energía en su condición de tales en 2025 ha ascendido a 1.219 miles de euros, cumpliéndose con el límite máximo anual establecido en la Política de Remuneraciones vigente de 1.750 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 (1.219 miles de euros en 2025 frente a 1.244 miles de euros en 2024) se debe a los cambios en la composición del Consejo, al incorporarse el ex-Consejero Ejecutivo como consejero “otro externo”, y tras la renuncia a su cargo de Dña. Karen Christiana Figueres el 6 de junio de 2024.

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

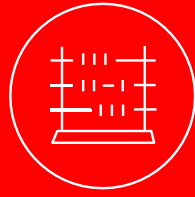
	2025	2024
Asignación fija por pertenencia al Consejo y a las Comisiones, teniendo en cuenta los cargos que ostentan	1.218.918 euros	1.243.913 euros
Retribuciones de los Consejeros devengadas en otras sociedades del Grupo no cotizadas	No aplica	No aplica

Como se detalla en el anexo estadístico, la retribución total de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones colegiadas durante el ejercicio 2025 ha ascendido a 1.219 miles euros.

Los Consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo en 2025 distinto de los expuestos en el presente Informe por el desempeño de las funciones que desarrollan en su condición de tales, como miembros del Consejo y de sus Comisiones Delegadas (como anticipos, créditos, garantías), salvo los que, con carácter general, les corresponden por su condición de accionistas o, en su caso, como Consejeros de ACCIONA, S.A.²

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

² En la medida en que ACCIONA, S.A. no es una Compañía dependiente de ACCIONA Energía, no se incluyen en el anexo estadístico de este Informe las remuneraciones que los Consejeros de ACCIONA Energía perciben como Consejeros de ACCIONA, S.A., que son incluidas en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros de ACCIONA, S.A.



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 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 29.7 de los Estatutos Sociales, el artículo 5.1.e) del Reglamento de la Junta y la legislación vigente.

A continuación se incluyen las funciones que desempeñan los distintos órganos de ACCIONA Energía involucrados en la determinación, 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 en los términos previstos en la ley. - 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 la 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 la distribución de la retribución de los Consejeros sea moderada y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad, favoreciendo las modalidades que vinculen una parte significativa de la retribución a la dedicación a la Sociedad.

	• Adoptar las medidas necesarias para asegurar que en la memoria anual se informe de las retribuciones de los Consejeros en su condición de tales y por cada uno de los conceptos y, además, también por cada uno de los conceptos de las remuneraciones de los Consejeros con responsabilidades ejecutivas. • Procurar que las políticas retributivas vigentes en cada momento incorporen para las retribuciones variables cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares. • 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. • Es competente para aplicar excepciones temporales a la política de remuneraciones de los Consejeros, en el marco previsto en la Política de Remuneraciones, 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 del Consejero Ejecutivo, velando por su observancia. 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 del contrato de los Consejeros Ejecutivos para verificar su consistencia con la política de remuneraciones de los Consejeros. • Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, ponderando su adecuación y sus rendimientos, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros. • 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. • 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. • Revisar periódicamente la remuneración aplicada al equipo directivo, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás miembros del equipo directivo. • Velar por la independencia de cualquier asesoramiento externo prestado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materias de su competencia. • 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. • 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. • 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 del Consejero Ejecutivo y las demás condiciones de su contrato, así como velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la Política de Remuneraciones establecida por ACCIONA Energía. Además, analiza la práctica retributiva de mercado en compañías de similar tamaño y actividad para la elaboración de la política de remuneraciones.

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

Comisión de Nombramientos y Retribuciones



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 Energía. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 la propuesta de retribución fija, variable anual y plurianual.
- Tomó razón de la aportación al Plan de Ahorro del ex-Consejero Ejecutivo.

- 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 respecto de los planes de entrega de acciones.
- Tomó razón de la entrega de acciones a los empleados que se acogieron a los planes de entrega de acciones.
- Revisó el grado de cumplimiento de las recomendaciones en materia de remuneraciones y de gobierno corporativo.
- Revisó y propuso al Consejo la aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y revisó el Informe Anual de Gobierno Corporativo con carácter previo a su elevación al Consejo de Administración.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración sobre el cese de del ex-Consejero Ejecutivo como consejero ejecutivo y las condiciones aplicables a este y su reclasificación como “otros consejeros externos”.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración sobre la propuesta de nombramiento de la Consejera Ejecutiva.
- Propuso al Consejo de Administración las condiciones contractuales de la Consejera Ejecutiva.
- 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.

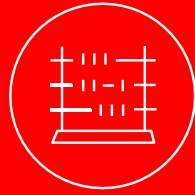
En 2026 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en una (1) ocasión, sin perjuicio de que durante el ejercicio mantenga, al menos, tres (3) reuniones ordinarias más.

Hasta la realización del presente Informe se han efectuado, entre otras, las siguientes actuaciones: la revisión de la matriz de competencias; la sanción del Informe Anual de Remuneraciones y del Informe Anual de Gobierno Corporativo relativos al ejercicio 2025; o 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.

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



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 Energía es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo.

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

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

El sistema de remuneración establecido para 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 de control de riesgos:



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



Vinculación a objetivos (*pay for performance*): la fijación de la retribución variable para los Consejeros Ejecutivos tiene en cuenta objetivos cuantitativos y cualitativos que contribuyen a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y que fomente la cohesión social.

La retribución variable anual 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).

En consecuencia, cualquier variación del rendimiento de la Compañía a corto plazo afecta al grado de consecución de los objetivos y de forma directa al importe de las remuneraciones variables que le 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 Compañía y para permitir su sostenibilidad en el 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.

La Nueva Política de Remuneraciones mantendrá los sistemas de retribución variable a largo plazo como parte de los elementos de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos.



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 del ejercicio tomado en consideración para la determinación de la retribución.

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 el objetivo de alinear las prácticas retributivas con la estrategia de negocio, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de ACCIONA Energía, e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.



Diferimiento: la vigente Política de Remuneraciones de ACCIONA Energía prevé que la entrega de acciones podrá realizarse de forma diferida. El número de acciones que, en su caso, se entreguen de forma diferida quedará sujeto a que no se ponga de manifiesto, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ninguno de los supuestos recogidos en las cláusulas “*malus*” y “*clawback*” en los términos previstos en el apartado 1.2.I.

Además, las aportaciones 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 1.2.F 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, que han sido objeto de revisión en la Nueva Política de Remuneraciones, en los términos previstos en el apartado 1.2.I.



Cláusula *clawback*: la Política de Remuneraciones vigente cuenta con cláusulas de devolución (“*clawback*”) sobre la remuneración variable, que se han regulado con mayor claridad en la Nueva Política de Remuneraciones, en los términos previstos en el apartado 1.2.I.

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

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

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

- a. Escalas de consecución definidas para cada objetivo en base a los resultados alcanzados por la Sociedad (lo que implica que cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad a corto o largo plazo afecta al grado de consecución de los objetivos y, por tanto, al importe de las remuneraciones variables que le pudieran corresponder, en su caso, a los Consejeros Ejecutivos).
- b. La remuneración 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. No obstante, durante el ejercicio 2025 no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de retribución variable alguna.



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
Doña Arantza Ezpeleta Puras	Consejera Ejecutiva	Desde 05/06/2025 hasta 31/12/2025
Don Rafael Mateo Alcalá ¹	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don José Manuel Entrecañales Domecq	Presidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don Juan Ignacio Entrecañales Franco	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña Sonia Dulá	Consejera Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don Rosauro Varo Rodríguez	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don Juan Luis López Cardenete	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña María Salgado Madriñán	Consejera Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña María Fanjul Suárez	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña Teresa Quirós Álvarez	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

1. Don Rafael Mateo Alcalá mantuvo la categoría de Consejero Ejecutivo hasta el 31 de julio de 2025, siendo reclasificado como consejero “otro externo” con efectos a partir del 1 de agosto de 2025, tal y como se notificó a la CNMV en la misma fecha mediante comunicación de “Otra información relevante”.

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
Doña Arantza Ezpeleta Puras	-	-	-	286	4	-	-	-	290	-
Don Rafael Mateo Alcalá ²	42	-	-	276	849	-	-	-	1.167	738
Don José Manuel Entrecañales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecañales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	100	-	70	-	-	-	-	-	170	170
Don Rosauro Varo Rodríguez	100	-	55	-	-	-	-	-	155	155
Don Juan Luis López Cardenete	100	-	69	-	-	-	-	-	169	169
Doña María Salgado Madriñán	100	-	55	-	-	-	-	-	155	155
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	100	-	70	-	-	-	-	-	170	170
Doña María Fanjul Suárez	100	-	88	-	-	-	-	-	188	188
Doña Teresa Quirós Álvarez	100	-	70	-	-	-	-	-	170	170

1. El importe de la retribución variable a corto plazo en metálico se corresponde con el importe del coste de compensar el ingreso a cuenta derivado de las retribuciones en especie que no han sido repercutidos a la Consejera Ejecutiva y al ex-Consejero Ejecutivo (que ascienden a 4 miles de euros y 849 miles de euros respectivamente).

2. Se incluye el importe percibido por D. Rafael Mateo Alcalá por el desempeño de funciones ejecutivas hasta el 5 de junio de 2025 y, asimismo, el importe percibido por su pertenencia al Consejo (42 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	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña Arantza Ezpeleta Puras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Rafael Mateo Alcalá	Plan 2021 (entrega anual diferida 2024)	1.457	1.457	-	-	1.457	1.457	16,77	24	-	-	-
	Plan 2021 (entrega anual 2025)	-	-	6.067	6.067	6.067	6.067	18,79	114	-	-	-
	Plan 2021 (entrega anual 2025)	-	-	1.516	1.516	1.516	1.516	19,76	30	-	-	-
	Plan 2021 (Performance Shares y entregas anuales)	89.343	89.343	-	-	44.160	44.160	19,76	873	37.600	-	-
Don José Manuel Entrecanales Domecq												
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco												
Doña Sonia Dulá												
Don Rosauro Varo Rodríguez												
Don Juan Luis López Cardenete												
Doña María Salgado Madriñán												
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld												
Doña María Fanjul Suárez												
Doña Teresa Quirós Álvarez												

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

En el apartado de “Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio” se detalla el número de acciones entregadas al ex-Consejero Ejecutivo correspondientes a (i) el 20 % de las acciones diferidas de la asignación anual de 2024 que estaban pendientes de ser entregadas (1.457 acciones); (ii) el 100 % de las acciones entregadas en 2025 derivadas de la asignación anual aprobada por el Consejo en 2025 (7.583 acciones), de las que el 80 % se entregaron en 2025 con ocasión de su asignación (6.067 acciones) y el 20 % restante de las acciones (1.516 acciones), cuya entrega estaba en principio diferida al ejercicio 2026, se liquidaron de forma anticipada en 2025, según el detalle incluido en el apartado 2.1.E del Informe; y, (iii) las acciones recibidas que derivan de las *Performance Shares* asignadas en el marco del Plan 2021 que fueron liquidadas anticipadamente en el ejercicio 2025 (44.160 acciones).

En el apartado de “Instrumentos financieros vencidos y no ejercidos” se detalla el número de instrumentos que no serán objeto de consolidación como consecuencia de la liquidación anticipada del Plan 2021 para el ex-Consejero Ejecutivo. No obstante, en los términos detallados en el apartado 1.2.E del Informe, el Plan 2021 permanece vigente y la Consejera Ejecutiva tiene derecho a participar en este en relación con la asignación y entrega de acciones por un periodo anual, con el límite del número de acciones aun no entregadas al amparo del Plan 2021 (37.600 acciones) del número máximo de acciones aprobado por la Junta General de Accionistas de ACCIONA Energía (i.e. 106.247 acciones).

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña Arantza Ezpeleta Puras	
Don Rafael Mateo Alcalá	
Don José Manuel Entrecañales Domecq	
Don Juan Ignacio Entrecañales Franco	
Doña Sonia Dulá	
Don Rosaura Varo Rodríguez	
Don Juan Luis López Cardenete	
Doña María Salgado Madriñán	
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	
Doña María Fanjul Suárez	
Doña Teresa Quirós Álvarez	

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	Ejercicio 2024
Doña Arantza Ezpeleta Puras	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Rafael Mateo Alcalá	-	-	1.418	550	-	-	3.187	1.705
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Rosauro Varo Rodríguez	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Luis López Cardenete	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Fanjul Suárez	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Teresa Quirós Álvarez	-	-	-	-	-	-	-	-

1. Este importe incluye la retribución variable anual diferida del ex-Consejero Ejecutivo (1.418 miles de euros).

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña Arantza Ezpeleta Puras	Retribuciones en especie	13
Don Rafael Mateo Alcalá	Retribuciones en especie	14
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-
Don Rosauro Varo Rodríguez	-	-
Don Juan Luis López Cardenete	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	-	-
Doña María Fanjul Suárez	-	-
Doña Teresa Quirós Álvarez	-	-

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
Doña Arantza Ezpeleta Puras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Rafael Mateo Alcalá	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Rosauro Varo Rodríguez	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Luis López Cardenete	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Fanjul Suárez	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Teresa Quirós Álvarez	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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
Doña Arantza Ezpeleta Puras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Rafael Mateo Alcalá	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don José Manuel Entrecañales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecañales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Rosauro Varo Rodríguez	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Luis López Cardenete	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Fanjul Suárez	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Teresa Quirós Álvarez	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña Arantza Ezpeleta Puras	
Don Rafael Mateo Alcalá	
Don José Manuel Entrecanales Domecq	
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	
Doña Sonia Dulá	
Don Rosauro Varo Rodríguez	
Don Juan Luis López Cardenete	
Doña María Salgado Madriñán	
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	
Doña María Fanjul Suárez	
Doña Teresa Quirós Álvarez	

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
Doña Arantza Ezpeleta Puras	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Rafael Mateo Alcalá	-	-	-	-	-	-	-	-
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Rosauro Varo Rodríguez	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Luis López Cardenete	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Fanjul Suárez	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Teresa Quirós Álvarez	-	-	-	-	-	-	-	-

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña Arantza Ezpeleta Puras		
Don Rafael Mateo Alcalá		
Don José Manuel Entrecanales Domecq		
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco		
Doña Sonia Dulá		
Don Rosauro Varo Rodríguez		
Don Juan Luis López Cardenete		
Doña María Salgado Madriñán		
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld		
Doña María Fanjul Suárez		
Doña Teresa Quirós Álvarez		

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 sociedades + 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	
Doña Arantza Ezpeleta Puras	290	-	-	13	303	-	-	-	-	-	303
Don Rafael Mateo Alcala	1.167	1.041	-	14	2.222	-	-	-	-	-	2.222
Don José Manuel Entrecañales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecañales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	170	-	-	-	170	-	-	-	-	-	170
Don Rosauro Varo Rodríguez	155	-	-	-	155	-	-	-	-	-	155
Don Juan Luis López Cardenete	169	-	-	-	169	-	-	-	-	-	169
Doña María Salgado Madriñán	155	-	-	-	155	-	-	-	-	-	155
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	170	-	-	-	170	-	-	-	-	-	170
Doña María Fanjul Suárez	188	-	-	-	188	-	-	-	-	-	188
Doña Teresa Quirós Álvarez	170	-	-	-	170	-	-	-	-	-	170
TOTAL	2.634	1.041	-	27	3.702	-	-	-	-	-	3.702

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									
Doña Arantza Ezpeleta Puras ¹	303	-	-	-	-	-	-	-	-
Consejeros externos									
Don Rafael Mateo Alcalá	2.222	146,89	900	-12,54	1.029	20,21	856	-19,62	1.065
Don José Manuel Entrecañales Domecq	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don Juan Ignacio Entrecañales Franco	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña Sonia Dulá	170	0,00	170	0,00	170	0,00	170	97,67	86
Don Rosauro Varo Rodríguez	155	0,00	155	-3,73	161	-5,29	170	97,67	86
Don Juan Luis López Cardenete	169	0,00	169	3,68	163	5,16	155	98,72	78
Doña María Salgado Madriñán	155	0,00	155	-8,28	169	-10,11	188	97,89	95
Don Alejandro Mariano Werner Wainfeld	170	0,00	170	3,66	164	5,81	155	98,72	78
Doña María Fanjul Suárez	188	0,00	188	3,87	181	6,47	170	97,67	86
Doña Teresa Quirós Álvarez ²	170	0,00	170	70	100	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	735.329	52,54	482.054	-37,87	775.922	-26,57	1.056.690	87,91	562.353
Remuneración media de los empleados³									
	68	3,03	66	1,54	65	-10,96	73	5,80	69

1. En relación con la Consejera Doña Arantza Ezpeleta Puras, no se incluyen datos anteriores a 2025 porque su nombramiento como Consejera Ejecutiva fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 5 de junio de 2025, razón por la cual no percibió remuneraciones por dicho cargo en ejercicios previos ni es posible ofrecer un porcentaje de variación.

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

3. Para calcular la “Remuneración media de los empleados” se han tenido en cuenta (i) la plantilla media ponderada a nivel mundial (sin considerar a los Consejeros) y (ii) la cuantía de sueldos y salarios del epígrafe “Gastos de Personal” que se incluyen en las Cuentas Anuales consolidadas del ejercicio 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 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: [A85483311]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[AVENIDA DE LA GRAN VÍA DE HORTALEZA, 1 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	297.741.421	91,74

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	19.436.121	6,53
Votos a favor	278.291.753	93,46
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	13.547	0,01

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Presidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña SONIA DULÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ARANTZA EZPELETA PURAS	Consejero Ejecutivo	Desde 05/06/2025 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 JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ										
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO										
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	42			276	849				1.167	738
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	100		69						169	169
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	100		55						155	155
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	100		70						170	170
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	100		55						155	155
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	100		88						188	188
Don ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	100		70						170	170
Doña SONIA DULÁ	100		70						170	170
Doña ARANTZA EZPELETA PURAS				286	4				290	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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				
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Plan 2021 (entrega anual diferida 2024)	1.457	1.457			1.457	1.457	16,77	24			
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Plan 2021 (entrega anual 2025)			1.516	1.516	1.516	1.516	19,76	30			
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Plan 2021 (entrega anual 2025)			6.067	6.067	6.067	6.067	18,79	114			
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Plan 2021 (Performance Shares y entregas anuales)	89.343	89.343			44.160	44.160	19,76	873	37.600		
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	Plan							0,00				
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	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
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Plan							0,00				
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	Plan							0,00				
Don ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	Plan							0,00				
Doña SONIA DULÁ	Plan							0,00				
Doña ARANTZA EZPELETA PURAS	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	
Don ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	
Doña SONIA DULÁ	
Doña ARANTZA EZPELETA PURAS	

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 JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ								
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO								
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ			1.418	550			3.187	1.705
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE								
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ								
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ								
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ								
Don ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD								
Doña SONIA DULÁ								
Doña ARANTZA EZPELETA PURAS								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Concepto	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Concepto	
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Retribuciones en especie	14
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	Concepto	
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	Concepto	
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	Concepto	
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Concepto	
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	Concepto	
Don ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	Concepto	
Doña SONIA DULÁ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ARANTZA EZPELETA PURAS	Concepto	13

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 ENTRECANALÉS DOMEQ										
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALÉS FRANCO										
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ										
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE										
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ										
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ										
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN										
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ										
Don ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD										
Doña SONIA DULÁ										
Doña ARANTZA EZPELETA PURAS										

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				
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Plan							0,00				
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	Plan							0,00				
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	Plan							0,00				
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	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
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	Plan							0,00				
Don ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	Plan							0,00				
Doña SONIA DULÁ	Plan							0,00				
Doña ARANTZA EZPELETA PURAS	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	
Don ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	
Doña SONIA DULÁ	
Doña ARANTZA EZPELETA PURAS	

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 JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ								
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO								
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ								
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE								
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ								
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN								
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ								
Don ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD								
Doña SONIA DULÁ								
Doña ARANTZA EZPELETA PURAS								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Concepto	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Concepto	
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	Concepto	
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	Concepto	
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	Concepto	
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	Concepto	
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Concepto	
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	Concepto	
Doña SONIA DULÁ	Concepto	
Doña ARANTZA EZPELETA PURAS	Concepto	

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 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 DOMEQ											
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO											
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	1.167	1.041		14	2.222						2.222
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	169				169						169
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	155				155						155

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 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	
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	170				170						170
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	155				155						155
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	188				188						188
Don ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	170				170						170
Doña SONIA DULÁ	170				170						170
Doña ARANTZA EZPELETA PURAS	290			13	303						303
TOTAL	2.634	1.041		27	3.702						3.702

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									
Doña ARANTZA EZPELETA PURAS	303	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don RAFAEL MATEO ALCALÁ	2.222	146,89	900	-12,54	1.029	20,21	856	-19,62	1.065
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña SONIA DULÁ	170	0,00	170	0,00	170	0,00	170	97,67	86
Don ROSAURO VARO RODRÍGUEZ	155	0,00	155	-3,73	161	-5,29	170	97,67	86
Don JUAN LUIS LÓPEZ CARDENETE	169	0,00	169	3,68	163	5,16	155	98,72	78
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	155	0,00	155	-8,28	169	-10,11	188	97,89	95
Doña MARÍA FANJUL SUÁREZ	188	0,00	188	3,87	181	6,47	170	97,67	86
Doña MARÍA TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	170	0,00	170	70,00	100	-	0	-	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
Don ALEJANDRO MARIANO WERNER WAINFELD	170	0,00	170	3,66	164	5,81	155	98,72	78
Resultados consolidados de la sociedad									
	735.329	52,54	482.054	-37,87	775.922	-26,57	1.056.690	87,91	562.353
Remuneración media de los empleados									
	68	3,03	66	1,54	65	-10,96	73	5,80	69

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