



INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES

20 21

CORPORACIÓN ACCIONA
ENERGÍAS RENOVABLES, S.A.

Avda de Europa, 10, 28108 - Alcobendas, Madrid
CIF: A-85483311 - Ejercicio cerrado a 31/12/2021

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

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

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

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Corporación Acciona Energías Renovables, S.A. (en adelante, “Acciona Energía”, la “Compañía” o la “Sociedad”) fue aprobada por la Junta General de Accionistas previa a la fecha efectiva de admisión a negociación de las acciones de Acciona Energía en el mercado continuo español. Esta Política entró en vigor en dicha fecha, esto es, el 1 de julio de 2021, y mantendrá su vigencia durante los tres (3) ejercicios siguientes, esto es, 2022, 2023 y 2024.

POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES:

La retribución de los Consejeros consistirá en una asignación anual fija y determinada por su pertenencia al Consejo y a las Comisiones. El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros por su pertenencia al Consejo y a las Comisiones será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este importe en los ejercicios en que lo estime conveniente (art. 29 EESS).

Los Consejeros Ejecutivos no perciben retribución por su pertenencia al Consejo de Administración. El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales es de 1.750.000 euros. La distribución entre los Consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo, que considerará las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y demás circunstancias objetivas que considere relevantes (art. 29.3 EESS).

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

Las retribuciones derivadas de la pertenencia al Consejo serán compatibles con cualesquiera otras remuneraciones (sueldos fijos; retribuciones variables en función de la consecución de objetivos de negocio, corporativos y/o de desempeño personal con indicadores o parámetros generales de referencia; remuneración en acciones o vinculada a su evolución; indemnizaciones por cese del Consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes y pactos de exclusividad, de no competencia post-contractual o de permanencia; sistemas de ahorro o previsión y conceptos retributivos de carácter diferido) que, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por acuerdo del Consejo, pudieran corresponder al Consejero por el desempeño en la Sociedad de otras funciones, sean estas funciones ejecutivas de alta dirección o de otro tipo, distintas de las de supervisión y decisión colegiada que desarrollan como miembros del Consejo.

La aplicación a los consejeros de sistemas de retribución mediante la entrega de acciones, o mediante la entrega de derechos de opción sobre ellas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones deberá ser acordada previamente por la Junta General de Accionistas. Dicho acuerdo determinará el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

La política retributiva actual prevé que el Consejero Ejecutivo pueda percibir una remuneración compuesta por: retribución fija anual, retribución variable anual por objetivos y logros específicos, entrega de acciones anuales y/o plurianuales, retribución variable a largo plazo vinculada a la consecución de los objetivos de crecimiento, sostenibilidad y creación de valor de la Sociedad a largo plazo e instrumentada mediante entrega de acciones (o alternativamente, mediante la entrega de opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de las acciones, otros valores, instrumentos o activos financieros, aportaciones extraordinarias al plan de ahorro o mediante la entrega de otros activos de la Compañía, así como mediante el pago en metálico), planes de ahorro y retribuciones en especie.

PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN Y APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES:

Es facultad reservada del Consejo las decisiones sobre la retribución de los Consejeros, así como, en el caso de los ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos dentro del marco estatutario y con arreglo a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá, entre otras responsabilidades, las de evaluar el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y de los altos directivos; proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los consejeros y altos directivos; la retribución individual del Consejero Ejecutivo y las demás condiciones de su contrato; velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por Acciona Energía.

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



Se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga, al menos, 3 reuniones durante el ejercicio 2022.

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

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

En este sentido, la Sociedad ha contado con el asesoramiento de Ernst & Young en relación con el diseño y elaboración de la Política retributiva en vigor.

PROCEDIMIENTO CONTEMPLADO EN LA POLÍTICA PARA APLICAR LAS EXCEPCIONES TEMPORALES:

La Política faculta a la Sociedad para poder aplicar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la Política, en función de las necesidades particulares del negocio de Acciona Energía, así como las derivadas del contexto macroeconómico de las geografías en las que la Sociedad opere.

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

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las

medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

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

MIX RETRIBUTIVO DEL CONSEJERO EJECUTIVO:

El mix retributivo del Consejero Ejecutivo, compuesto por los conceptos que se describen en el presente informe, otorga un peso relevante a la retribución variable sobre la retribución total. En particular, el importe de referencia de la retribución variable anual correspondiente a un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos y máximo en caso de sobrecumplimiento es de una (1) anualidad del salario fijo anual.

Por su parte, el Consejero Ejecutivo tiene derecho a participar en un plan de incentivo a largo plazo ("Plan 2021"), que se describe a continuación, de cinco (5) años de duración, cuyo importe de referencia correspondiente a un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos es equivalente a cinco (5) anualidades del salario fijo, en la fecha de su concesión, es decir, de una (1) anualidad del salario fijo si anualizamos la concesión del incentivo por el periodo de su devengo.

El número máximo de Performance Shares que pueden ser concedidas finalmente será como máximo el 200% de la concesión inicial. El número de Performance Shares concedidas inicialmente al Consejero Ejecutivo por su participación en el Plan 2021 se incluyen convenientemente en el apartado C.1.a.ii).

ACCIONES ADOPTADAS PARA REDUCIR RIESGOS:

- El sistema de remuneración establecido para el Consejero está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- El sistema retributivo del Consejero lleva implícito en su diseño las siguientes medidas de control de riesgos.
- La remuneración del Consejero por pertenencia al Consejo y sus Comisiones consiste en una asignación anual fija y determinada. La fijación de la retribución variable para el Consejero Ejecutivo tiene en cuenta objetivos cuantitativos y cualitativos que contribuyen a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y que fomente la cohesión social.
- La retribución variable anual se analiza cada año en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se eleva para su aprobación final por el Consejo de Administración. Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente.

- Respecto a la retribución variable a largo plazo, la Sociedad ha aprobado en el ejercicio 2021 un sistema de retribución denominado “Plan 2021 de “performance shares” y entrega de acciones dirigido a los Consejeros Ejecutivos de Corporación Acciona Energías Renovables, S.A.” o “Plan 2021”, que vincula directamente sus beneficios a la consecución de los objetivos del plan de negocio definido para el quinquenio 2021-2025. El Plan 2021 tiene el mismo marco temporal que el mencionado plan de negocio, dotando así a Acciona Energía de una herramienta eficaz de estímulo y retención de los Consejeros Ejecutivos.
- Los criterios y objetivos que se tienen en cuenta para la determinación de la retribución variable anual y a largo plazo se indican a lo largo del presente informe.
- Adicionalmente, la política de remuneración de consejeros de Acciona Energía introduce cláusulas de diferimiento, malus y clawback (devolución) sobre la remuneración variable tanto a corto como a largo plazo del Consejero Ejecutivo, alineándose de esta forma con las mejores prácticas en gobierno corporativo, e incorpora las cautelas técnicas precisas para que la remuneración variable esté vinculada con la sostenibilidad de la Sociedad en el largo plazo.
- En particular, la política prevé que, en el caso de entrega de acciones, al menos el 20% de estas se entregue de forma diferida al año siguiente a aquel en que se entregue el porcentaje restante y habiendo transcurrido como mínimo un (1) año desde la fecha en que se haya entregado ese porcentaje restante de las acciones al Consejero Ejecutivo, y siempre y cuando no se ponga de manifiesto, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cualquiera de los supuestos (i) y (ii) previstos en el párrafo siguiente. La entrega de acciones (incluyendo aquella que se produzca de forma diferida) bajo el plan de retribución variable a largo plazo tendrá lugar con posterioridad a la Junta General de Accionistas de la Sociedad del año en que se entreguen esas acciones.
- Asimismo, la política también prevé la posibilidad de que la Sociedad, dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que se hayan realizado los pagos cuyo reembolso se reclame o la entrega de las acciones correspondiente (incluyendo los pagos abonados o la entrega de acciones de forma diferida), reclame la devolución (claw back) de los importes abonados o de aquellos que correspondan en el caso de entrega de acciones si durante el referido periodo de tres (3) años concurre, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cualquiera de los siguientes supuestos: (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 la Sociedad 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 Consejero Ejecutivo ha percibido el incentivo en ejecución del plan con base en datos cuya inexactitud quede posteriormente demostrada de forma manifiesta.

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

El sistema retributivo de los consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Remuneración fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración
- Remuneración fija anual adicional por su pertenencia a las siguientes Comisiones Delegadas del Consejo de Administración:
 - a. Comisión Ejecutiva, si la misma es constituida
 - b. Comisión de Auditoría y Sostenibilidad
 - c. Comisión de Nombramientos y Retribuciones
- Remuneración fija anual adicional por la presidencia de las Comisiones Delegadas del Consejo de Administración
- Remuneración fija anual adicional por la condición de Consejero Independiente Coordinador, si dicho cargo es nombrado

Corresponde al Consejo de Administración distribuir la cantidad máxima anual entre sus miembros y para ello establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, teniendo en cuenta, además de cualesquiera otras circunstancias objetivas que considere relevantes:

- la categoría del consejero
- el papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus Comisiones
- las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año
- la experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas
- la cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento

Concretamente, el Consejo de Administración ha decidido, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes:

Asignación por pertenencia al Consejo de Administración (excluyendo, a efectos aclaratorios, a los Consejeros Ejecutivos)	100.000 euros
Asignación adicional por presidencia del Consejo de Administración	sin asignación
Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad	70.000 euros
Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad:	18.000 euros
Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	55.000 euros
Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	14.000 euros
Asignación adicional por pertenencia a la Comisión Ejecutiva (si esta Comisión es constituida)	55.000 euros
Asignación adicional por la condición de Consejero Independiente Coordinador (si dicho cargo es nombrado)	30.000 euros

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones consideró que las retribuciones son acordes con lo que se satisface en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad, que se retribuye de forma análoga a funciones y dedicación comparables y que sin comprometer la independencia supone un incentivo adecuado para la dedicación de los Consejeros en las distintas Comisiones.

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

La Política de Remuneraciones ha fijado el importe máximo anual en 1.750.000 euros al amparo de lo establecido en el artículo 29.1 de los Estatutos Sociales.

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

El Consejero Ejecutivo, que no percibe retribución por pertenencia al Consejo de Administración, recibe una retribución fija por sus funciones de alta dirección que desempeña correspondiente a 568.000 euros hasta la fecha.

Sin perjuicio de lo anterior, conforme a la política retributiva, estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde su actualización. En este sentido, el Consejo de Administración tiene previsto revisar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, esta cuantía para el ejercicio 2022, cuya información será incluida, en caso de aprobación, en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio 2022.

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

El Consejero Ejecutivo percibe determinada retribución en especie según la política de beneficios de la Sociedad vigente en cada momento, que responde a los siguientes conceptos:

- Seguro de vida
- Vehículo de empresa
- Seguro médico

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

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

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

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL:

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 cada Consejero Ejecutivo, según la apreciación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la aprobación final por el Consejo de Administración.

Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se tienen en cuenta los relativos al EBITDA, BAI, nivel de deuda, MW instalados, sostenibilidad y demás objetivos económicos establecidos a principios de año alineados con la estrategia de la Sociedad. Adicionalmente a la generación de valor económico, se ponderan objetivos que contribuyan a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible.

La valoración anual del desempeño de los Consejeros Ejecutivos incluye además objetivos y métricas concretas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo. La retribución variable incorpora las cautelas necesarias para asegurar que tales retribuciones guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía.

El Consejo de Administración podrá modificar los objetivos establecidos para cada ejercicio de forma que reflejen las prioridades estratégicas de la Compañía y aseguren el alineamiento de los incentivos con la creación de valor, los intereses de los accionistas y el desarrollo sostenible a largo plazo, y fija para cada año la remuneración variable anual del Consejero Ejecutivo. Dicha remuneración podría ser cero en determinadas circunstancias, y en un escenario de cumplimiento máximo de objetivos es de una vez el salario bruto anual.

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

En caso de cese de la relación contractual antes de la finalización del período de devengo de la retribución variable anual por causa no imputable al Consejero Ejecutivo, este tendrá derecho a percibir la parte proporcional correspondiente al período efectivo en que se hayan prestado sus servicios en el ejercicio en que se produzca la extinción.

La retribución variable anual se liquida bien en metálico en el momento de su abono o a través de una aportación extraordinaria al Plan de Ahorro a elección del Consejero Ejecutivo.

Solo los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de sistemas retributivos que incorporan una retribución variable tal como se establece en el artículo 29 de los Estatutos Sociales. No se ha establecido en la política retributiva remuneraciones en concepto de participación en beneficios o primas.

SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO:

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

En este sentido, la Compañía ha aprobado un plan de incentivo a largo plazo vinculado a los objetivos de crecimiento y sostenibilidad establecidos en el Plan de Negocio para el periodo 2021-2025 que se denomina "Plan 2021 de "performance shares" y entrega de acciones dirigido a los Consejeros Ejecutivos de Corporación Acciona Energías Renovables, S.A." o "Plan 2021", cuyas características principales son las siguientes:

- A.** Destinatarios del Plan 2021: Los Consejeros Ejecutivos de Corporación Acciona Energías Renovables, S.A., esto es, quienes durante la vigencia del Plan 2021 ostenten la condición de consejeros con funciones ejecutivas de Acciona Energía.
- B.** Beneficiarios del Plan 2021: Aquellos destinatarios que, habiendo sido expresamente designados por el Consejo de Administración de Acciona Energía como beneficiarios del Plan 2021, se adhieran a él por escrito, prestando consentimiento a sus términos y condiciones.
- C.** Duración del Plan 2021: Cinco años (desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025, ambos incluidos), sin perjuicio de su liquidación posterior.
- D.** Asignación de Performance Shares: El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, asignará inicialmente a cada beneficiario un determinado "target" de performance shares, que podrá ser distinto entre los Beneficiarios.
- E.** Magnitudes Relevantes. Las magnitudes relevantes para la determinación de la asignación final de performance shares y, por tanto, del incentivo son las siguientes:

MÉTRICAS FINANCIERAS:

- (i)** Gigavatios (GW) instalados totales.
- (ii)** "EBITDA", definido a los efectos del Plan 2021 como el valor acumulado desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025 de la cifra del beneficio antes de intereses, impuestos, amortizaciones y depreciaciones.
- (iii)** "BAI", definido a los efectos de este Plan 2021 como el valor acumulado desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025 de la cifra del beneficio antes de impuestos.

MÉTRICAS DE SOSTENIBILIDAD:

- (i)** Reducción de las emisiones de dióxido de carbono (CO₂).
- (ii)** Incremento del número de mujeres en puestos gerenciales y directivos.
- (iii)** Implantación de planes regenerativos locales a nuevos GWs.

OTRAS MÉTRICAS, ENTRE LAS QUE SE INCLUYEN AL MENOS LAS SIGUIENTES ("OTROS CRITERIOS"):

- (i)** "RTA" (en términos absolutos y relativos), definido a los efectos de este Plan 2021 como la diferencia entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares (i.e. script dividends) percibidos por el accionista por dicha inversión desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025.
- (ii)** Tasa interna de retorno ("TIR") de los proyectos invertidos sobre el coste medio ponderado del capital ("WACC") prevalente en el momento de aprobación de la inversión.
- (iii)** Pipeline de proyectos.
- (iv)** Cumplimiento de las reglas y procedimientos internos y políticas de control y gestión de riesgos.

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

- F.** Cálculo del incentivo: El cálculo del incentivo se realizará por el Consejo de Administración en atención al nivel de consecución logrado respecto del objetivo vinculado a cada magnitud relevante aplicando las variables y ponderaciones correspondientes, lo que determinará el número de performance shares que corresponderá al beneficiario como asignación final. El incentivo del beneficiario será un número de acciones igual al número de performance shares que le correspondan según su asignación final.
- G.** Entrega de las acciones y diferimiento: La entrega de acciones al Beneficiario se producirá del siguiente modo: (i) un 80% de las acciones se entregará en el año 2026, con posterioridad a la Junta General ordinaria de Acciona Energía de ese año; y (ii) el restante 20% de las acciones se entregará de forma diferida en el año 2027, con posterioridad a la Junta General ordinaria de Acciona Energía de ese año y habiendo transcurrido como mínimo un año desde la fecha en que se entregó el 80% restante de las acciones al beneficiario.
- H.** Condiciones para la entrega: Será condición para la entrega de las acciones que el beneficiario haya ostentado su cargo de consejero con funciones ejecutivas desde la fecha de su adhesión al Plan 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025 (o fecha anterior en la que el Beneficiario cese en sus funciones porque haya concurrido una causa no imputable a él de las que se establecen en

el reglamento de desarrollo del Plan 2021). Además, respecto de las acciones que se entreguen de forma diferida, será condición para esa entrega que no se haya puesto de manifiesto un supuesto de malus a los que se refiere el apartado K siguiente.

I. Participación temporal limitada en el Plan 2021: En el caso de que la relación mercantil de un consejero ejecutivo con Acciona Energía se extinguiera, o la delegación a su favor de funciones ejecutivas fuera revocada, en cualquier momento durante la vigencia del Plan 2021 por causa no imputable a él, el beneficiario mantendrá su expectativa de derecho a percibir una parte proporcional del incentivo en la fecha que determine el Consejo de Administración o sus órganos delegados conforme a lo previsto en el apartado G anterior.

J. Indisponibilidad de las acciones entregadas: El beneficiario no podrá (a) enajenar, gravar ni disponer de las acciones entregadas por título alguno (salvo mortis causa), ni (b) 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 de forma diferida), con las excepciones que se prevean en el reglamento de desarrollo del plan teniendo en cuenta las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

K. Malus y clawback: La Sociedad podrá reclamar al beneficiario dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que se haya efectuado la correspondiente entrega de acciones (incluyendo aquellas cuya entrega se haya producido de diferida) la devolución (claw back) del importe resultante de sumar (a) el importe por acción equivalente al valor de las acciones de Acciona Energía a la fecha de la entrega y (b) el importe de los costes fiscales asumidos por Acciona Energía, si durante el referido periodo de tres (3) años concurre, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cualquiera de los siguientes supuestos: (i) el beneficiario incurre en un incumplimiento grave de los deberes de diligencia o lealtad conforme a los cuales debe desempeñar su cargo en Acciona Energía o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que el consejero ejecutivo tenga asumidas en virtud de sus contratos con Acciona Energía para el desarrollo de sus funciones ejecutivas, o (ii) se constata que el beneficiario ha percibido el incentivo en ejecución del Plan 2021 con base en datos cuya inexactitud quede posteriormente demostrada de forma manifiesta.

La concurrencia de cualquiera de las circunstancias (i) y (ii) previstas en el párrafo anterior podrá suponer, adicionalmente, que el beneficiario pierda el derecho a cobrar la parte diferida del incentivo que esté pendiente de entrega en el momento en que se ponga de manifiesto alguna de esas circunstancias (malus).

L. Posibilidad de asignación y entrega de acciones por un período anual o plurianual: Durante la vigencia del Plan 2021, el Consejo de Administración de Acciona Energía, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá, de forma unilateral y con plena discrecionalidad, decidir la asignación y entrega de acciones a uno o varios de los beneficiarios 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. A esta asignación y entrega de acciones le serán de aplicación el régimen de indisponibilidad de acciones, el diferimiento y los supuestos de malus y clawback previstos en los apartados anteriores para el plan de entrega de performance shares.

M. 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) respecto de todos o parte de los beneficiarios, siempre y cuando esa otra opción de liquidación esté admitida como posible modalidad de la retribución del beneficiario por la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Acciona Energía vigente en cada momento.

N. 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 del grupo 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.

O. Liquidación anticipada: En atención al interés social y en caso de que se den circunstancias que lo hagan aconsejable para Acciona Energía y su Grupo a juicio del Consejo de Administración, previa consideración de la recomendación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración podrá anticipar la asignación final de performance shares y el pago del incentivo mediante la entrega de las acciones a los beneficiarios teniendo en cuenta la evolución en el cumplimiento de los objetivos e indicadores previstos en el reglamento de desarrollo del Plan 2021 hasta ese momento, así como la previsión de futuro en cuanto a su logro.

P. Régimen fiscal: 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 y no repercutido al beneficiario con el límite que resulte de aplicar un tipo de retención de hasta un máximo del 50%. Acciona Energía asumirá el coste fiscal que el ingreso a cuenta no repercutido tenga en la imposición personal de este beneficiario con el límite que resulte de aplicar un tipo marginal máximo del 50%.

OTROS POSIBLES INCENTIVOS EXTRAORDINARIOS:

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

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

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

La Sociedad ha establecido la posibilidad de participar en un plan de ahorro vinculado a la supervivencia a una determinada fecha, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, y fallecimiento (“Plan de Ahorro”) dirigido a los

Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, con el propósito de complementar sus prestaciones públicas de la Seguridad Social, en las condiciones y términos establecidos en el reglamento de desarrollo del Plan de Ahorro.

1. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL PLAN DE AHORRO.

- a. Es un sistema de previsión social de la modalidad de aportación definida.
- b. Las aportaciones al Plan de Ahorro serán extraordinarias, dependerán en exclusiva del importe que voluntariamente determine el Consejo de Ejecutivo, que verá reducida en ese importe la retribución variable en metálico que en otro caso le pudiera haber correspondido y serán realizadas por la Sociedad.
- c. La Sociedad realizará las aportaciones a favor del Consejero Ejecutivo para la cobertura de supervivencia a una determinada fecha y las contingencias de riesgo, esto es: (i) fallecimiento e (ii) incapacidad permanente en los grados previstos en el reglamento de desarrollo del Plan de Ahorro.
- d. En el supuesto de que el participante cese en el cargo de consejero ejecutivo de Acciona Energía por cualquier causa, la Sociedad dejará de realizar aportaciones al Plan de Ahorro en la fecha en la que cese fehacientemente en el cargo, sin perjuicio de los derechos económicos que se reconozcan al participante conforme a lo previsto en el reglamento de desarrollo del Plan de Ahorro.
- e. El abono de la prestación derivada del Plan de Ahorro será realizado directamente por la entidad aseguradora al participante, neto de las correspondientes retenciones o ingresos a cuenta del IRPF que, en su caso, sean aplicables, y que serán a cargo del beneficiario de la prestación. Para la contingencia de fallecimiento, el abono de la prestación también será realizado directamente por la entidad aseguradora si bien en favor de los causahabientes del Consejero Ejecutivo.
- f. La condición de participante del Plan de Ahorro se perderá en caso de que concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - Acaecimiento de cualquiera de las contingencias de riesgo cubiertas bajo la póliza y cobro de la prestación.
 - Causar baja en la Sociedad en una determinada fecha de vencimiento.
 - Cesar en el cargo de Consejero Ejecutivo de Acciona Energía por cualquier causa distinta de las anteriores.
- g. 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.

2. CONDICIONES DE CONSOLIDACIÓN.

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

A. En el supuesto de que se produzca el cese del participante en el cargo de Consejero Ejecutivo de Acciona Energía por la dimisión o renuncia del Consejero Ejecutivo en su cargo por causas voluntarias.

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

3. APORTACIONES PREVISTAS PARA 2022.

El Consejero Ejecutivo podría decidir liquidar todo o parte de su retribución variable anual a través de aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro. Esta información no está disponible en la fecha de elaboración del presente informe por lo que será incluida en el informe correspondiente al ejercicio 2022.

No existe ningún tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual con el Consejero Ejecutivo por lo que no se considera necesario establecer condiciones de compatibilidad en el Plan de Ahorro.

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

En el contrato suscrito con el Consejero Ejecutivo no se establece una indemnización en caso de terminación de las funciones como Consejero, ni se ha pagado cantidad alguna por terminación de las funciones como Consejero.

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

El Consejero Ejecutivo presta sus servicios en el desempeño de funciones ejecutivas en virtud de un contrato mercantil de carácter indefinido. El artículo 28.3 de los Estatutos Sociales de Acciona Energía fija una duración del nombramiento como consejero de dos (2) años, pudiendo estos ser reelegidos una o más veces.

Según establece en el Reglamento del Consejo de Administración, los Consejeros Ejecutivos deben poner el cargo a disposición del Consejo de Administración y, si éste lo considera oportuno, formalizar la dimisión cuando cesen en los puestos ejecutivos en razón a los cuales se produjo su nombramiento como consejero.

No se ha pactado ninguna indemnización por terminación o resolución anticipada de las funciones ejecutivas del Consejero Ejecutivo ni tampoco primas de contratación, ni cláusulas de permanencia o plazos de preaviso.

La prestación de servicios por el Consejero Ejecutivo se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación, sin perjuicio de poder desempeñar cargos en empresas familiares cuya actividad no sea concurrente con la del grupo de empresas encabezado por Acciona Energía o cargos institucionales de representación en instituciones sin ánimo de lucro, salvo autorización expresa de la Sociedad que no será irrazonablemente denegada y siempre que se cumplan las normas de gobierno corporativo.

Durante un periodo adicional de un (1) año desde la terminación del contrato suscrito con la Sociedad, el Consejero Ejecutivo se abstendrá de:

- a. Prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, prestatario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo Acciona Energía, salvo autorización expresa de la Sociedad que no será irrazonablemente denegada.
- b. Participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo Acciona Energía. Esta prohibición no se entenderá incumplida cuando se trate de una participación no significativa. A estos efectos, se considera que una participación no es significativa cuando se trate de una inversión que no otorgue, directa o indirectamente, funciones de gestión o una influencia significativa en la sociedad competidora.
- c. Emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro (de la plantilla o) del equipo directivo de la Sociedad o de cualquier otra sociedad perteneciente al Grupo Acciona Energía o persuadirlos para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad o del Grupo Acciona Energía para que extingan su relación con ellos.

El contrato suscrito con el Consejero Ejecutivo excluye cualquier indemnización vinculada a la prohibición de no competencia post contractual durante el plazo de un año asumida por el Consejero Ejecutivo.

El Consejero Ejecutivo tiene suspendida la relación laboral de alta dirección que le vincula con la Sociedad desde su ingreso en la misma.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital, se ha firmado el correspondiente contrato con el Consejero Ejecutivo.

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

El Consejero no tiene previsto recibir ninguna remuneración suplementaria por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

No está previsto que el Consejero reciba conceptos retributivos en forma de anticipos, créditos o garantías.

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

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

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

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

La política de remuneraciones a aplicar en el ejercicio en curso es la misma respecto a la aplicada desde la admisión a negociación en un mercado secundario oficial de las acciones de la Sociedad con fecha 1 de julio de 2021.

El Consejo de Administración no tiene previsto proponer a la Junta General de Accionistas de 2022 ninguna modificación de la política de remuneraciones vigente.

A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://procoazrbolsast1.blob.core.windows.net/media/p1xjq2ii/politica-remuneraciones-caer-2021.pdf>

A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

No aplica en la medida en que el presente informe anual sobre remuneraciones es el primero que se someterá a votación con carácter consultivo en la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

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

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

El proceso seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales se ha realizado conforme se indica en el apartado A.1 del presente informe.

Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía cotiza en la bolsa española desde el 1 de julio de 2021 por lo que las retribuciones individualizadas en el apartado C siguiente para los consejeros en su condición de tales son las efectivamente percibidas desde la citada fecha hasta el 31 de diciembre de 2021 en compensación de sus servicios como consejeros de la Compañía.

Asimismo, el nombramiento del Consejero Ejecutivo se realizó con los mismos efectos que de la salida a bolsa de la Sociedad, quedando en suspenso su relación laboral previa de alta dirección. En este sentido, las retribuciones individuales reportadas en el apartado C siguiente con respecto al Consejero Delegado son las efectivamente percibidas desde su nombramiento como tal.

Desde el 1 de julio de 2021, la Comisión se ha reunido en una ocasión en el ejercicio 2021. En las reuniones se presentan los informes preparatorios de las propuestas que se someten a la consideración de la Comisión y de los cuales se conserva copia junto a las actas. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el ejercicio 2021 y en lo que se refiere a remuneraciones:

a) propuso al consejo de administración la política de remuneraciones de los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia; b) revisó las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos para verificar su consistencia con la política de remuneraciones de los consejeros; c) revisó la política de remuneraciones aplicada a los consejeros, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, ponderando su adecuación y sus rendimientos, garantizando que su remuneración individual fuera proporcionada a la que se paga a los demás consejeros; d) verificó 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.

La Comisión solicitó los servicios de Ernst & Young, como experto en la materia, para que asesorase a la Compañía en relación con la elaboración de la política de remuneración de consejeros, así como en materia de incentivos a largo plazo, además de en la preparación del presente informe.

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

No se han producido desviaciones durante el ejercicio 2021.

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

No se han aplicado excepciones temporales a la política de remuneraciones en el ejercicio 2021.

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

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

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

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.

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

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

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

Los Consejeros no han percibido ninguna remuneración en 2021 que no estuviera prevista en la Política de Remuneraciones vigente o fuese aprobada previamente mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas de 2021.

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

En este sentido, para adecuar la remuneración del Consejero Ejecutivo al rendimiento a corto y largo plazo del Grupo Acciona Energía, 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) y; b) toda la remuneración de carácter variable de los Consejeros Ejecutivos está sometida a una cláusula clawback, que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración si dentro de los tres años siguientes a su liquidación y abono se pone 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 la Sociedad 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 Consejero Ejecutivo ha percibido el incentivo en ejecución del plan con base en datos cuya inexactitud quede posteriormente demostrada de forma manifiesta.

Asimismo, tal y como se detalla en el apartado B.7, en el ejercicio 2021 la retribución del Consejero Ejecutivo ha estado ligada al rendimiento sostenible de la Sociedad a través de la retribución variable anual, que incluye una parte del incentivo referenciada a objetivos cuantitativos y financieros vinculados con el desempeño de la Sociedad y que consideran la viabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Compañía y otra parte del incentivo referenciada a objetivos no financieros vinculados con factores ESG (Environmental, Social y Governance, por sus siglas en inglés).

Por su parte, el incentivo a largo plazo implantado en el ejercicio 2021, y cuya duración se extenderá hasta 2025, vincula la asignación de Performance Shares a diferentes magnitudes entre las que encuentran métricas de sostenibilidad tales como:

- (i) Reducción de las emisiones de dióxido de carbono (CO2)
- (ii) Incremento del número de mujeres en puestos gerenciales y directivos
- (iii) Implantación de planes regenerativos locales a nuevos GWs

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		
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		
Votos a favor		
Votos en blanco		
Abstenciones		
Observaciones		
No aplica		

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

La retribución fija de los Consejeros en su condición de tales en 2021 se ha determinado como se indica en el apartado A.1. del presente informe.

La cantidad abonada a los Consejeros por su pertenencia al Consejo y a las Comisiones ha sido en 2021 de 671 miles de euros, inferior a la fijada como máxima en la política de remuneraciones.

Los Consejeros Ejecutivos no reciben remuneración alguna por sus funciones de consejeros en su condición de tales.

La proporción relativa abonada a cada consejero queda expuesta en la tabla correspondiente al apartado c.1.a.i) del presente informe.

En la medida en que la retribución de los Consejeros depende únicamente de su pertenencia al consejo de administración y a cada una de sus comisiones los componentes fijos se han mantenido constantes, produciéndose variaciones únicamente derivadas del nombramiento de nuevos consejeros y de la modificación de sus cargos en dichas comisiones.

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

El Consejero Ejecutivo ha recibido en 2021 desde su nombramiento una retribución fija de 284 miles de euros por las funciones de alta dirección que desempeña en la Sociedad.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

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

SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEL CONSEJERO EJECUTIVO:

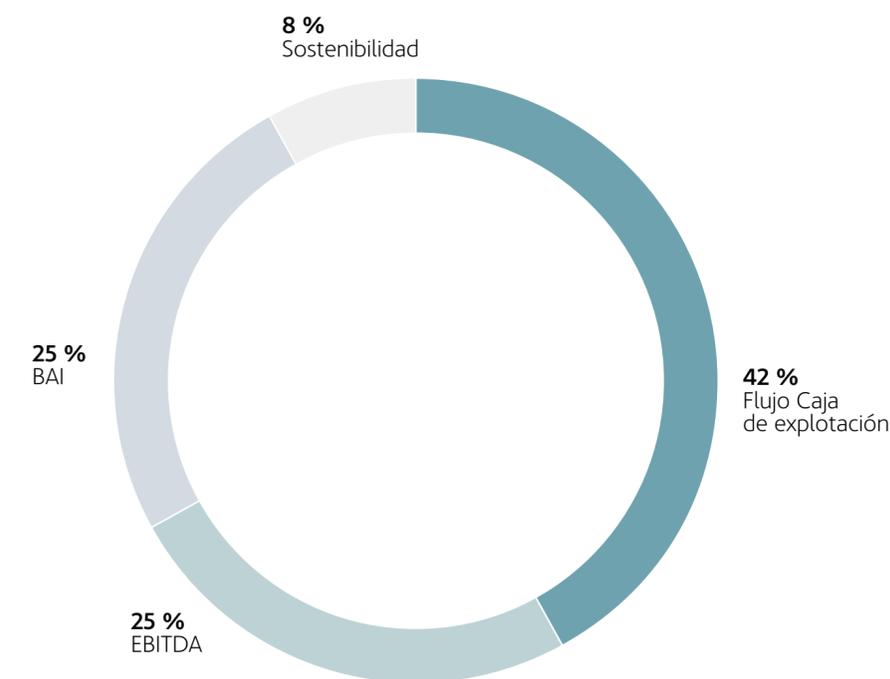
La fijación de la retribución variable se explica en el Apartado A.1.

Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales la Sociedad puede tener en cuenta los relativos

al EBITDA, BAI, nivel de deuda, MW instalados, sostenibilidad y demás objetivos económicos establecidos a principios de año alineados con la estrategia de la Sociedad.

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

En particular, en el ejercicio 2021 la ponderación de cada uno de los objetivos cuantitativos definidos a principios de año y alineados con la estrategia de la Sociedad es la siguiente:



Sin perjuicio de lo anterior, la retribución variable anual se realiza con criterio de devengo después de que el Consejo de Administración haya formulado las Cuentas Anuales y se haya establecido su importe concreto a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por lo que el importe que, en su caso, se le reconozca al Consejero Ejecutivo como retribución variable anual por su desempeño en el ejercicio 2021, que conforme a la política de remuneraciones puede ascender a una anualidad de remuneración fija, será incluida en el informe correspondiente al ejercicio 2022.

Adicionalmente, el Consejero Ejecutivo recibió en 2021 un total de 16.462 acciones ordinarias de la Sociedad como reconocimiento a su contribución extraordinaria en relación con la admisión a cotización de Corporación Acciona Energías Renovables, S.A, por un importe de 440 miles de euros. Esta información se incluye en la sección C.1.a).ii) del informe. El coste fiscal por la retribución en especie y las acciones entregadas asumido por la Sociedad como mayor retribución variable a corto plazo que se encuentran recogidos en distintos cuadros del informe es 326 (miles de euros). Este importe se incluye en la sección C.1.a.i).

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

PLAN DE INCENTIVO A LARGO PLAZO 2021

1. Origen: En 2021, el Consejo de Administración, definió un Plan de Negocio para el período 2021-2025 en el que se establecen los objetivos de crecimiento y sostenibilidad de Acciona Energía para el quinquenio 2021-2025.

La ejecución del Plan de Negocio y la consecución de sus objetivos requiere del Consejero Ejecutivo un grado de identificación y de compromiso a largo plazo que sea incentivado específicamente y, con ese propósito, el Consejo de Administración consideró necesario establecer un sistema de retribución que vincule directamente sus beneficios a la consecución de los objetivos del Plan de Negocio y que tenga su mismo marco temporal, dotando así a Acciona Energía de una herramienta eficaz de estímulo y de retención del Consejero Ejecutivo.

De esta forma el Plan 2021 ha sido aprobado por la Junta General Extraordinaria de accionistas de Acciona Energía en su reunión de 26 de mayo de 2021 en el contexto de su salida a bolsa.

El propósito del Plan 2021 es, motivar y recompensar a los beneficiarios, promoviendo así la generación recíproca de valor para la Sociedad y para sus consejeros y, a la vez, recompensando la creación de valor sostenible a largo plazo, mediante la inscripción de la remuneración variable en un marco plurianual.

Concretamente, el objetivo del Plan es por un lado, regular la asignación a los Consejeros Ejecutivos de Acciona Energía que sean beneficiarios del Plan 2021 de un determinado número de acciones de referencia o "Performance Shares"; y, por otro, habilitar al Consejo de Administración para que, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pueda acordar la entrega de Acciones a uno o varios de los Consejeros Ejecutivos en atención a la consecución de objetivos y su desempeño respecto de un determinado período anual o plurianual.

Con ese objeto, el Consejo de Administración estableció determinadas magnitudes relevantes para valorar el cumplimiento del Plan:

 **MÉTRICAS FINANCIERAS:**

- (i) Gigavatios (GW) instalados totales.
- (ii) "EBITDA", definido a los efectos del Plan 2021 como el valor acumulado desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025 de la cifra del beneficio antes de intereses, impuestos, amortizaciones y depreciaciones.
- (iii) "BAI", definido a los efectos de este Plan 2021 como el valor acumulado desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025 de la cifra del beneficio antes de impuestos.

 **MÉTRICAS DE SOSTENIBILIDAD:**

- (i) Reducción de las emisiones de dióxido de carbono (CO2).
- (ii) Incremento del número de mujeres en puestos gerenciales y directivos.
- (iii) Implantación de planes regenerativos locales a nuevos GWs.

 **OTRAS A VALORAR POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, INCLUYENDO AL MENOS LAS SIGUIENTES ("OTROS CRITERIOS"):**

- (i) "RTA" (en términos absolutos y relativos), definido a los efectos de este Plan 2021 como la diferencia entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares (i.e. script dividends) percibidos por el accionista por dicha inversión desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025.
- (ii) Tasa interna de retorno ("TIR") de los proyectos invertidos sobre el coste medio ponderado del capital ("WACC") prevalente en el momento de aprobación de la inversión.
- (iii) Pipeline de proyectos.
- (iv) Cumplimiento de las reglas y procedimientos internos y políticas de control y gestión de riesgos.

Los datos obtenidos en cada una de las métricas se cuantificarán en 2026, con los datos agregados del quinquenio 2021-2025, y se compararán con los objetivos del Plan de Negocio para cada una de esas métricas. El coeficiente entre el dato real de cada magnitud y su correspondiente objetivo indicará, en porcentaje, la medición real del grado en que se ha cumplido el objetivo establecido para cada métrica.

Esta medición del grado de cumplimiento del objetivo de cada métrica se denominará "Nivel de Consecución" del objetivo.

Será requisito para calcular el Coeficiente de Logro Individual del objetivo de cada métrica y, por tanto, el Incentivo del Beneficiario, que el sumatorio de los productos que resulten de multiplicar (a) el Nivel de Consecución del objetivo de cada una de las métricas Financieras y de Sostenibilidad por (b) la ponderación que la correspondiente métrica Financiera y de Sostenibilidad tenga atribuida como peso relativo sea igual o superior al 65%.

En el caso de que tal sumatorio resulte inferior al 65%, el Beneficiario no tendrá derecho a que se le efectúe la Asignación Final ni, por tanto, a recibir Incentivo alguno en aplicación del Plan 2021.

El Coeficiente de Logro será el multiplicador que se aplicará a la Asignación Inicial del Beneficiario y el resultado así obtenido será el número de Performance Shares que corresponderá al Beneficiario como "Asignación Final" con arreglo al Plan 2021. El Incentivo del Beneficiario será un número de Acciones igual al número de Performance Shares que le corresponda como Asignación Final con arreglo al Plan 2021.

Cumplidas determinadas condiciones, la entrega de acciones se producirá del siguiente modo:

- (i) un 80% de las Acciones se entregará en el año 2026, con posterioridad a la Junta General ordinaria de Acciona Energía de ese año
- (ii) el restante 20% de las Acciones se entregará de forma diferida en el año 2027, con posterioridad a la Junta General ordinaria de Acciona Energía de ese año y habiendo transcurrido como mínimo un año desde la fecha en que se entregó el 80% restante de las Acciones al Beneficiario de conformidad con el apartado (i) anterior.

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

No se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de la retribución variable del Consejero Ejecutivo en 2021.

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

La Política de Remuneraciones contempla la posibilidad de poner en marcha un plan de ahorro vinculado a la supervivencia a una determinada fecha, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, y fallecimiento (“Plan de Ahorro”) dirigido a los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, con el propósito de complementar sus prestaciones públicas de la Seguridad Social, en las condiciones y términos establecidos en el reglamento de desarrollo del Plan de Ahorro, como se indica en el apartado A.1 del presente informe..

En el ejercicio 2021 no se han realizado aportaciones a favor del Consejero Ejecutivo desde su nombramiento.

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

No se han producido. En el contrato suscrito con el Consejero Ejecutivo no se establece una indemnización en caso de terminación de las funciones como Consejero, ni se ha pagado cantidad alguna por terminación de las funciones como Consejero.

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

No se han producido modificaciones significativas en el contrato del Consejero Ejecutivo.

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

Los Consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo en 2021 distinto de los expuestos en el presente informe.

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

Los Consejeros no han recibido en 2021 ningún tipo de retribución en forma de anticipos, créditos o garantías.

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

De acuerdo con el apartado 5.2.6 de la Política de Remuneraciones de Consejeros de Acciona Energía, el Consejero Ejecutivo ha percibido en 2021 determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos: seguro de vida, vehículo de empresa y seguro médico, según la política de beneficios de la Sociedad vigente en cada momento.

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

El importe de estas remuneraciones en especie se recoge, conforme a las instrucciones del modelo, como “otros conceptos” en el apartado C.1.a.iv) por un importe [aproximado] de 15 mil euros.

Adicionalmente a los importes anteriores, se han incluido bajo el concepto de otros en el apartado C.1.a.i) las cantidades correspondientes al ingreso a cuenta derivado de las retribuciones en especie que ascienden a 5 mil euros para el Consejero Ejecutivo.

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

Por último, los Consejeros de Acciona Energía participan en el seguro de responsabilidad civil para Administradores y Directivos que Acciona, S.A. tiene contratado para Acciona, S.A. y sus filiales.

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

La Sociedad no ha pagado en 2021 remuneraciones de este tipo.

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

Los Consejeros no han recibido en 2021 ningún otro concepto retributivo distinto de los expuestos en el presente informe, sin perjuicio de los que con carácter general les corresponden por su condición de accionistas o, en su caso, como consejeros de Acciona, S.A.

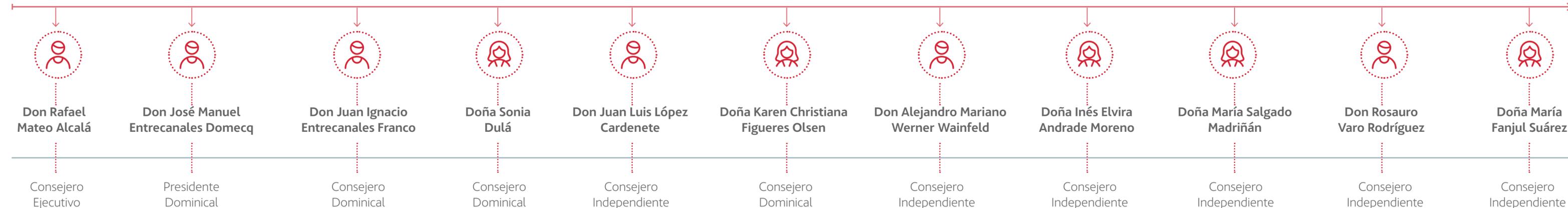
En relación con este último punto, en la medida en que Acciona, S.A. no es una sociedad dependiente de Acciona Energía, no se incluyen en el apartado C de este informe las remuneraciones que los consejeros de Acciona Energía perciben como consejeros de Acciona, S.A., que son incluidas en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros de Acciona, S.A.

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

Periodo de devengo ejercicio 2021

Desde 01/07/2021

hasta 31/12/2021



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 2021	Total ejercicio 2020
Rafael Mateo Alcalá				284	326				610	
José Manuel Entrecanales Domecq										
Juan Ignacio Entrecanales Franco										
Sonia Dulá	50		36						86	
Juan Luis López Cardenete	50		28						78	
Karen Christiana Figueres Olsen	50		28						78	
Alejandro Mariano Werner Wainfeld	50		28						78	
Inés Elvira Andrade Moreno	50		35						85	
María Salgado Madriñán	50		45						95	
Rosauro Varo Rodríguez	50		36						86	
María Fanjul Suárez	50		36						86	

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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		Nº instrumentos	Nº instrumento
Rafael Mateo Alcalá												
José Manuel Entrecanales Domecq												
Juan Ignacio Entrecanales Franco												
Sonia Dulá												
Juan Luis López Cardenete												
Karen Christiana Figueres Olsen												
Alejandro Mariano Werner Wainfeld												
Inés Elvira Andrade Moreno												
María Salgado Madriñán												
Rosauro Varo Rodríguez												
María Fanjul Suárez												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2021		Ejercicio 2020	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Rafael Mateo Alcalá								
José Manuel Entrecañales Domecq								
Juan Ignacio Entrecañales Franco								
Sonia Dulá								
Juan Luis López Cardenete								
Karen Christiana Figueres Olsen								
Alejandro Mariano Werner Wainfeld								
Inés Elvira Andrade Moreno								
María Salgado Madriñán								
Rosauro Varo Rodríguez								
María Fanjul Suárez								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Rafael Mateo Alcalá		
José Manuel Entrecañales Domecq		
Juan Ignacio Entrecañales Franco		
Sonia Dulá		
Juan Luis López Cardenete		
Karen Christiana Figueres Olsen		
Alejandro Mariano Werner Wainfeld		
Inés Elvira Andrade Moreno		
María Salgado Madriñán		
Rosauro Varo Rodríguez		
María Fanjul Suárez		

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 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros Ejecutivos									
Rafael Mateo Alcalá	1.065								
Consejeros Externos									
José Manuel Entrecanales Domecq									
Juan Ignacio Entrecanales Franco									
Sonia Dulá	86								
Juan Luis López Cardenete	78								
Karen Christiana Figueres Olsen	78								
Alejandro Mariano Werner Wainfeld	78								
Inés Elvira Andrade Moreno	85								
María Salgado Madriñán	95								
Rosauro Varo Rodríguez	86								
María Fanjul Suárez	86								
Resultados consolidados de la sociedad	562.353								
Remuneración media de empleados (estimado)	69								

Observaciones

Para calcular la "Remuneración media de los empleados" se han tenido en cuenta (i) la plantilla media ponderada a nivel mundial (sin considerar a los consejeros) y (ii) la cuantía de sueldos y salarios del epígrafe "Gastos de Personal" que se incluyen en las Cuentas Anuales consolidadas del ejercicio 2021.

No es posible ofrecer una comparativa respecto de ejercicios anteriores puesto que el primer ejercicio en el que la sociedad ha tenido que presentar el IARC ha sido 2021, con motivo de su salida a bolsa. Asimismo, con anterioridad a la salida a bolsa el pasado 1 de julio de 2021, la Sociedad estaba administrada por dos administradores mancomunados.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23 de febrero de 2022.

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

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