

**INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES QUE PRESENTA LA
COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE CORPORACIÓN ACCIONA
ENERGÍAS RENOVABLES, S.A.**

(PUNTO TERCERO DEL ORDEN DEL DÍA)

1. OBJETO DEL INFORME

Este informe (el “**Informe**”) recoge la información, justificación y opinión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**CNR**”) de CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A. (“**Acciona Energía**”, o la “**Compañía**”) que ésta eleva al Consejo de Administración y a la Junta General de Accionistas en relación con la propuesta de nueva política remuneraciones de los consejeros de Acciona Energía para su aplicación desde su aprobación por la Junta General de Accionistas de 2023 y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2024, 2025 y 2026 (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”).

La emisión de este Informe da cumplimiento a la exigencia del artículo 529 novodécies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**LSC**”). Exige el precepto en cuestión que las sociedades cotizadas, como Acciona Energía, tengan una política de remuneraciones de sus consejeros aprobada por la Junta General para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios y que cualquier remuneración que perciban los consejeros durante los tres ejercicios siguientes a aquel dentro del cual se hubiera aprobado la política de remuneraciones sean acordes con esa política de remuneraciones, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas.

Exige adicionalmente dicho precepto que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros sean sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. Asimismo, cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones durante el plazo anterior requerirá la aprobación de la Junta General de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

2. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA Y DE LAS MODIFICACIONES QUE INCORPORA

Para dar cumplimiento a la exigencia legal reseñada, la Junta General de Accionistas celebrada con carácter previo a la fecha efectiva de admisión a negociación de las acciones de Acciona Energía en el mercado regulado español aprobó la política de remuneraciones, actualmente en vigor, para su aplicación desde la admisión a negociación y para los tres ejercicios siguientes, esto es, 2022, 2023 y 2024.

No obstante, como consecuencia de la reciente incorporación de la Compañía al IBEX-35, así como para lograr una mayor alineación con las mejores prácticas y últimas tendencias de

buen gobierno, la CNR considera oportuna la presentación por el Consejo de Administración a la Junta General de una propuesta de nueva Política de Remuneraciones para el trienio 2024-2026 que introduce la modificación de determinados aspectos de la remuneración de los consejeros ejecutivos de la Compañía. Se propone que la nueva Política de Remuneraciones resulte de aplicación desde su aprobación por la Junta General de Accionistas de 2023 con el fin de que la misma se adecúe de manera inmediata a las necesidades actuales de la Compañía.

Los objetivos y los principios generales de la nueva Política de Remuneraciones propuesta que se recogen en sus apartados 2 y 3 siguen siendo fieles a los que orientaron la política de remuneraciones anterior. Su propósito último sigue siendo establecer una adecuada remuneración para los consejeros de Acciona Energía que permita impulsar su compromiso con la creación de valor y con el respeto de los principios del grupo Acciona (incluyendo los relativos a la sostenibilidad), para que ello redunde en el interés a largo plazo de sus accionistas.

La Política propuesta mantiene, por tanto, una línea de continuidad respecto de la política de remuneraciones anterior, si bien introduce determinadas novedades en relación con el esquema de retribución de los consejeros de Acciona Energía con el objeto de lograr una mayor alineación con las mejores prácticas y últimas tendencias de buen gobierno.

En este sentido, las principales modificaciones que se proponen son las siguientes:

- i. Actualización del importe máximo de retribución variable anual, que del 100% pasa a estar fijado en un 130% de la retribución fija anual, en línea con la práctica de mercado en empresas comparables que establece importes máximos de retribución variable anual superiores al 100% de la retribución fija.

Este incremento de la retribución variable anual máxima permitiría contar con un sistema retributivo más competitivo para los consejeros ejecutivos al objeto de garantizar el cumplimiento de competitividad recogido entre los principios generales de la Política.

- ii. Adaptación del apartado relativo a la aplicación de la Política de Remuneraciones a nuevos consejeros que pudieran incorporarse al Consejo de Administración durante su vigencia, con el objetivo de especificar la facultad del Consejo de Administración para definir los importes de la retribución aplicable en el caso de incorporación de nuevos consejeros, manteniendo el esquema retributivo de aplicación.

Adicionalmente, se han incorporado otras modificaciones en el texto de la Política con el objetivo de asegurar un mayor alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo y una mayor transparencia armonizando los diferentes documentos corporativos del Grupo Acciona, y dar cabida a otros planes de entrega de acciones distintos al Plan 2021, que, en su caso, pudieran aprobarse durante la vigencia de la Política.

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones se ha considerado, principalmente, la normativa legal aplicable, las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, en concreto las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, y lo establecido

en el artículo 29 de los estatutos sociales de Acciona Energía (los “**Estatutos Sociales**”) y en los artículos 43 y 44 del Reglamento del Consejo de Administración de Acciona Energía.

3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES COLEGIADAS

La Política de Remuneraciones establece el importe anual máximo agregado para el conjunto de los consejeros en su condición de tales por su pertenencia al Consejo de Administración, como órgano colegiado, y a las comisiones a las que pertenezca cada consejero.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 29.3 de los Estatutos Sociales y el artículo 217.3 de la LSC, el importe máximo agregado será determinado por la Junta General, pudiendo el Consejo de Administración reducir su importe en aquellos ejercicios en que lo considere oportuno.

En cuanto a la cuantía del importe anual máximo de remuneración, la Política de Remuneraciones que se propone no contempla variación alguna respecto de la anterior política de remuneraciones que fijó la cifra en 1.750.000 euros (cifra que no se ha alcanzado en ninguno de los ejercicios desde que fue establecida). No obstante lo anterior, se mantiene el importe máximo agregado de 1.750.000 euros a fin de dar cabida a posibles cambios que puedan producirse durante el período de vigencia de la nueva Política de Remuneraciones por aumento por la Junta General de accionistas del número de miembros del Consejo de Administración o por un posible ajuste de las remuneraciones por pertenencia a cualquiera de los órganos y comisiones que se describen en este apartado del Informe.

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, las siguientes:

- 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.

En relación con los importes en concepto de asignación fija anual, la Política que se propone prevé mantener sin variación las cantidades acordadas por el Consejo de Administración establecidas en la anterior política de remuneración de consejeros.

Adicionalmente, conforme al artículo 29.8 de los Estatutos Sociales, se ha incluido en la Política propuesta la referencia a que 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.

Asimismo, se ha querido dejar constancia de que los gastos de desplazamiento incurridos por los consejeros en el desempeño de sus funciones que estén suficientemente acreditados les serán reembolsados, no considerándose que esta asunción de gastos tenga carácter remuneratorio.

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

El artículo 29.2 de los Estatutos Sociales establece que la retribución por la pertenencia al Consejo de Administración, como órgano colegiado, será independiente y compatible con la que corresponda por el desempeño como consejero con funciones ejecutivas y con cualesquiera otros sueldos fijos, retribuciones variables por objetivos, indemnizaciones por cese, sistemas de previsión y otros conceptos retributivos de carácter diferido que pudieran corresponder al consejero por otras funciones que, en su caso, desempeñe en la Compañía.

Adicionalmente, los Estatutos Sociales en su artículo 29.4 contemplan la posibilidad, previo acuerdo de la Junta General de accionistas, de retribuir a los consejeros ejecutivos mediante la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones, así como cualquier otro sistema referenciado al valor de las acciones.

Dentro de ese marco de referencia la retribución de los consejeros ejecutivos se ajusta a los principios y al esquema retributivo contemplado en la anterior política, cuyas características principales son las siguientes:

A. RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL

La Política de Remuneraciones que se propone recoge la actualización del importe de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en un 5% respecto de la cantidad percibida en 2022, tal y como ha sido acordada por el Consejo de Administración a propuesta de la CNR, atendiendo a su desempeño y a los resultados de la Compañía.

Como resultado de lo anterior, el importe de la retribución fija bruta anual del consejero ejecutivo queda fijada en 608.500 euros para el ejercicio 2023.

Por su parte, la CNR considera que este importe es adecuado y entiende que la nueva Política de Remuneraciones debe mantener el modo en que, en su caso, dicha remuneración puede ser actualizada por el Consejo de Administración, en función del desempeño y la información retributiva de mercado para compañías comparables a nivel global. Por tanto, las remuneraciones fijas permanecerán invariables mientras el Consejo de Administración no acuerde, a propuesta de la CNR, su revisión. En caso de actualización, ésta se consignará en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que el Consejo de Administración anualmente pone a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas para su votación consultiva en la página web de la Compañía.

B. RETRIBUCIÓN VARIABLE

a) Retribución variable anual

La retribución variable continúa fijándose condicionada tanto al cumplimiento de los concretos objetivos económicos establecidos en cada año, coherentes con las previsiones fijadas en los presupuestos anuales, como a la valoración del desempeño profesional individual de cada consejero.

La Política que se propone modifica el importe máximo de la retribución variable anual fijándolo en un 130% de la retribución fija anual. Anteriormente, el mencionado importe máximo estaba fijado en el 100% de la retribución fija anual.

La CNR considera adecuada la modificación del mencionado importe en la medida en que compañías comparables a Acciona Energía fijan importes máximos de retribución variable anual superiores al 100% de la retribución fija lo que permitiría contar con un sistema retributivo más competitivo para los consejeros ejecutivos.

Los objetivos establecidos anualmente deben reflejar las prioridades estratégicas actuales de la Compañía y asegurar el alineamiento de los incentivos retributivos con la creación de valor y los intereses de los accionistas.

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual, la CNR tendrá en cuenta: (i) el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual; y (ii) el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. Para ello, se aplicarán los procedimientos de evaluación de objetivos establecidos por la Compañía. En esta función de evaluación, la CNR podrá contar con el asesoramiento de otras comisiones y áreas de la Compañía, que faciliten información sobre los resultados financieros y no financieros, así como los relativos a factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CNR también considerará cualquier riesgo asociado.

En todo caso, la retribución variable deberá guardar relación con el desempeño profesional de los consejeros ejecutivos y no derivar simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de actividad de la Compañía.

Tal y como estaba previsto en la política de remuneraciones anterior, se prevé la posibilidad, durante un plazo de tres años, de reclamar el reembolso de las cantidades abonadas y de denegar la entrega de las pendientes, si dentro de ese plazo se constatase un incumplimiento grave de deberes de diligencia o lealtad, otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones contractuales contraídas con la Compañía o que el cálculo de los importes abonados se hubiera realizado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado demostrada de forma manifiesta.

Tal y como se viene haciendo desde ejercicios anteriores, la retribución variable anual se liquidará bien en metálico en el momento de su abono, bien de forma diferida, total o parcialmente, a través de una aportación extraordinaria a un Plan de Ahorro, a elección del consejero ejecutivo.

Se mantiene asimismo en la Política la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, pueda aprobar incentivos 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. Dichos incentivos serán, en su caso, publicados en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

b) Entrega de acciones anuales y/o plurianuales

Al igual que en la política anterior, la Política de Remuneraciones propuesta mantiene la posibilidad de entregar acciones anuales y/o plurianuales.

A estos efectos, el Consejo de Administración de la Compañía, a propuesta de la CNR, podrá, de forma unilateral y con plena discrecionalidad, 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 CNR, 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 consejero ejecutivo.
- (iii) Las concretas circunstancias de la Compañía 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 será individual y libre respecto de cada consejero ejecutivo.

c) Retribución variable a largo plazo

Los consejeros ejecutivos podrán seguir siendo beneficiarios de sistemas de retribución 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 Compañía a largo plazo y que se instrumenten mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, otros valores, instrumentos o activos financieros, mediante aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro, la entrega de otros activos de la Compañía o mediante pagos en metálico, siempre que se cumplan los objetivos establecidos en la Política.

La decisión de conceder sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas, así como cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones de Acciona Energía, corresponde por ley y por Estatutos a la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la CNR.

A estos efectos, la Política propuesta mantiene las características generales de dichos sistemas de retribución a largo plazo para los consejeros ejecutivos.

En esta línea, la Compañía aprobó en 2021 un plan de incentivo a largo plazo vinculado a los objetivos de crecimiento y sostenibilidad establecidos en el Plan de Negocio para el período

2021-2025 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 están recogidas en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

d) Condiciones aplicables a la entrega de acciones

La entrega de acciones por parte de Acciona Energía a los Consejeros Ejecutivos podrá quedar sujeta a cláusulas de diferimiento, *malus*, *claw back* e indisponibilidad de las acciones.

En todo caso, las entregas de acciones a Consejeros Ejecutivos que se propongan con carácter adicional a las previstas en el Plan 2021, así como las condiciones que se establezcan para su percepción, requerirán la aprobación de la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo establecido en el artículo 219 de la LSC.

C. APORTACIONES AL PLAN DE AHORRO

De acuerdo con las prácticas de mercado, la CNR sigue considerando conveniente que el sistema de retribución de los consejeros ejecutivos siga complementándose a través de un plan de ahorro vinculado a la supervivencia a una determinada edad, incapacidad permanente (total, absoluta y gran invalidez) y fallecimiento (el “**Plan de Ahorro**”).

Al citado Plan de Ahorro se podrán, en su caso, realizar aportaciones, cuyo importe será aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, en cada momento, conforme al contrato de los consejeros ejecutivos; y aportaciones extraordinarias con cargo a su respectiva retribución variable anual o largo plazo, a voluntad de cada consejero ejecutivo.

El funcionamiento actual del Plan de Ahorro de los consejeros ejecutivos, tal y como se viene haciendo desde ejercicios anteriores, consiste en la realización de aportaciones en exclusiva a cargo de la retribución variable bruta anual que voluntariamente determinen los consejeros ejecutivos viendo reducida en ese importe la retribución variable bruta en metálico que en otro caso les pudiera haber correspondido.

D. OTRAS RETRIBUCIONES EN ESPECIE

Se propone también en la Política de Remuneraciones que los consejeros ejecutivos continúen contando con seguro de vida y vehículo de empresa y sigan siendo beneficiarios del seguro médico colectivo contratado por la Compañía, en el marco de la política que el grupo tenga definida en cada momento con carácter general para su equipo directivo.

También tendrían derecho conforme a la anterior Política de Remuneraciones al reembolso de cualquier gasto razonable que esté suficientemente justificado, incurridos por razón de viajes, desplazamientos, manutención, comunicaciones móviles, representación o de cualquier otro tipo, en que incurran por el desempeño de sus servicios. La CNR no considera que estos reembolsos tengan carácter retributivo.

La concreción de estas prestaciones no dinerarias podría ser modificada a propuesta de la CNR mediante acuerdo del Consejo de Administración.

E. CONDICIONES PRINCIPALES DEL CONTRATO DEL CONSEJERO EJECUTIVO

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la LSC, el actual consejero ejecutivo de Acciona Energía tiene suscrito el correspondiente contrato mercantil con la Compañía. La Política de Remuneraciones que se propone ha tenido en cuenta el contenido de este contrato que ya estaba previsto en la política anterior.

Para la transparencia sobre el conjunto de pactos relativos a la retribución del consejero ejecutivo, se pone a continuación de manifiesto por la CNR el contenido fundamental del citado contrato mercantil:

- i. Duración: tiene duración indefinida, sin estar vinculado al plazo de dos años de duración del cargo de consejero de Acciona Energía que se establece en los Estatutos Sociales.
- ii. Pagos por contratación por resolución anticipada: no se pacta ninguna indemnización por terminación o resolución anticipada de sus funciones ejecutivas ni tampoco primas de contratación, cláusulas de permanencia o plazos de preaviso. Por tanto, salvo por el coste de la liquidación de la relación laboral que se encuentra en suspenso, legalmente exigible por razón del tiempo en que esa relación laboral estuvo vigente, no se devengará un coste para Acciona Energía por la extinción del citado contrato mercantil con el consejero ejecutivo.
- iii. Exclusividad: 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 el grupo de empresas encabezado por Acciona Energía o cargos institucionales de representación en instituciones sin ánimo de lucro.
- iv. Pacto de no competencia post contractual: durante un periodo adicional de un año desde la terminación del contrato mercantil con Acciona Energía, el consejero ejecutivo tiene asumida una obligación de no competencia, que no da derecho al consejero ejecutivo a percibir indemnización alguna adicional a las demás indicadas en los apartados anteriores.
- v. Suspensión de la relación laboral previa: el actual consejero ejecutivo tiene en suspenso la relación laboral previa que le vincula con la Compañía desde su ingreso.

5. GOBERNANZA

A. APROBACIÓN Y REVISIÓN

En cumplimiento del artículo 529 novodécimo apartado 4 de la LSC, y conforme a lo establecido en materia de gobernanza en la Política de Remuneraciones propuesta, la CNR ha elaborado el presente Informe preceptivo, que será puesto a disposición de los accionistas en la página web de la Compañía, junto con la Política propuesta, desde la convocatoria de la Junta General.

En caso de revisión de la Política, se describirán y explicarán todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista, que en su

caso, se hayan recibido de los accionistas sobre la Política y los Informes Anuales de Remuneraciones de Consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política de Remuneraciones en la Junta General de Accionistas.

En todo caso, la CNR velará por la correcta interpretación y resolución de conflictos de interés que, en su caso, pudieran suscitarse en relación con la aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones.

B. EXCEPCIONALIDAD

La Política de Remuneraciones regula la excepcionalidad de la misma en los términos previstos en el apartado 6 del artículo 529 novodecies de la LSC.

En base a la normativa vigente, se establece la posibilidad de aplicar, dentro del marco normativo vigente, 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 de las derivadas del contexto macroeconómico de las geografías en las que la Compañía opere.

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

Las circunstancias excepcionales solo cubrirán situaciones en las que la excepción de la Política de Remuneraciones sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Compañía en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

6. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

La Política de Remuneraciones propuesta modifica el apartado relativo a la aplicación de la Política para los nuevos consejeros con el objetivo de especificar la facultad del Consejo de Administración para definir la retribución aplicable en el caso de incorporación de nuevos consejeros.

En este sentido, se establece que el sistema retributivo descrito para los consejeros ejecutivos será de aplicación, en la medida de lo posible, a cualquier consejero ejecutivo que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la Política.

Adicionalmente, se determina que el Consejo de Administración podrá establecer una retribución diferente para los nuevos consejeros ejecutivos atendiendo al interés social, el momento de su incorporación, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de ese puesto, el nivel retributivo que tuviera antes de su incorporación y cualesquiera otras que considere adecuadas, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo. La propuesta de retribución correspondiente al nuevo o nuevos consejeros ejecutivos será motivada y justificada por la CNR.

Las retribuciones que, en su caso, se establezcan para nuevos consejeros ejecutivos se detallarán en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo del Consejo de Administración por sus funciones colegiadas y su remuneración se integrará dentro del importe máximo distribuible fijado por la Junta General.

7. OPINIÓN DE LA CNR

De acuerdo con lo expuesto en el presente Informe, la CNR considera que la Política de Remuneraciones propuesta se adecúa a lo establecido en el apartado 4 del artículo 217 de la LSC en la medida en que la remuneración de los consejeros, tanto la que se atribuye por sus funciones colegiadas como la prevista por el desempeño de funciones ejecutivas, guarda una proporción razonable con la importancia de Acciona Energía en el mercado, con su situación económica actual y con los estándares de mercado de empresas comparables.

La CNR considera adecuadas las modificaciones planteadas a la Política de Remuneraciones respecto de la actualmente vigente, entendiéndolo que la mejora, y que refuerza el alineamiento de los consejeros con los objetivos e intereses a largo plazo de Acciona Energía.

En consecuencia, la Política de Remuneraciones que la CNR propone al Consejo de Administración elevar a la Junta General de Accionistas para su aprobación como marco rector de las retribuciones de los consejeros desde su aprobación y durante el trienio 2024 a 2026 resulta, en el criterio de la CNR, acorde con la normativa aplicable a las sociedades de capital cotizadas, con las recomendaciones nacionales e internacionales en materia de remuneración de consejeros, y con las mejores prácticas aplicadas por otras compañías comparables, ajustándose a los criterios de buen gobierno y transparencia, y permitiendo a Acciona Energía contar con una política retributiva adecuada y alineada con los intereses de sus accionistas.

Por ello también, la CNR recomienda y propone que los planes, reglamentos, contratos y otros instrumentos configuradores de la retribución de los consejeros, por sus funciones colegiadas o por sus funciones ejecutivas, que estuvieran vigentes al tiempo de ser aprobada la Política de Remuneraciones deberían adaptarse en la medida necesaria a la mayor brevedad posible para ajustarse a los principios y directrices de esta nueva Política de Remuneraciones.

Este Informe fue presentado al Consejo de Administración en su sesión del día 28 de abril de 2023 quien lo adoptó como propio, acordando presentar la propuesta de nueva Política de Remuneraciones de Acciona Energía a la Junta General de Accionistas para su aprobación.

**PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN RELACIÓN CON LA
POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
(PUNTO TERCERO DEL ORDEN DEL DÍA)**

El Consejo de Administración de CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A. (“**Acciona Energía**” o la “**Compañía**”), previo informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**CNR**”) que se ha puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas, considera oportuno someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones de los consejeros (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”), que será de aplicación desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2024, 2025 y 2026, y que sustituye en todos sus términos a la política anterior aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada con carácter previo a la fecha efectiva de admisión a negociación de las acciones de Acciona Energía en un mercado regulado español.

El artículo 529 novodecies del 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**”), exige que las sociedades cotizadas, como Acciona Energía, tengan una política de remuneraciones de sus consejeros aprobada por la Junta General para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

Dicho precepto exige adicionalmente que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros sean sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. Asimismo, cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones durante el plazo anterior requerirá la aprobación de la Junta General de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

De conformidad con el apartado 4 del citado artículo 529 novodecies, la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración deberá ser motivada y acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones.

Como consecuencia de la necesaria adaptación de determinados aspectos de la remuneración de los consejeros ejecutivos de la Compañía, y en base a la habilitación normativa, se somete a aprobación de la Junta General de Accionistas una propuesta de nueva Política de Remuneraciones para su aplicación desde su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2024, 2025 y 2026.

La Política propuesta mantiene una línea de continuidad respecto de la política de remuneraciones del Consejo de Administración vigente, si bien introduce determinadas novedades en relación con el esquema de retribución de los consejeros de Acciona Energía con el objeto de lograr una mayor alineación con las mejores prácticas y últimas tendencias de buen gobierno, cuya justificación puede encontrarse en el informe-propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se pondrá a disposición de los accionistas.

El Consejo de Administración de Acciona Energía ha acordado darse por enterado del preceptivo informe de la CNR sobre la modificación de la Política de Remuneraciones, cuyo contenido y motivación asume el Consejo de Administración, formando parte integrante de su propuesta.

En base a lo anterior, se propone:

Elevar a la Junta de Accionistas para su aprobación, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Corporación Acciona Energías Renovables, S.A. para su aplicación desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2024, 2025 y 2026, cuyo texto se ha puesto a disposición de los accionistas desde la fecha de convocatoria de esta Junta General junto con el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, facultar al Consejo de Administración para que, con toda la amplitud que se requiera en derecho, interprete, desarrolle, formalice y ejecute ese acuerdo; adoptando cuantos acuerdos y firmando cuantos documentos, públicos o privados sean necesarios o convenientes para su plenitud de efectos, pudiendo adaptar la Política de Remuneraciones de los Consejeros, cuando sea necesario y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a las circunstancias que puedan plantearse, las reglas establecidas en la legislación aplicable, las recomendaciones o mejores prácticas en la materia y a los requerimientos concretos efectuados por los supervisores, siempre y cuando ello no suponga un cambio sustancial de sus términos y condiciones que deba ser nuevamente sometido a la consideración de la Junta General conforme a la legislación aplicable; y en particular para:

- a) Desarrollar y fijar las condiciones concretas del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos en todo lo no previsto en la Política, incluyendo, en particular y sin carácter limitativo, realizar incorporaciones y bajas de consejeros, acordar la liquidación de la retribución variable y los términos de la misma, establecer los supuestos de liquidación anticipada, en su caso, y declarar el cumplimiento de las condiciones a las que, en su caso, se vincule dicha liquidación.
- b) Adaptar el contenido y condiciones de la Política a las operaciones societarias o circunstancias excepcionales que pudieran producirse durante su vigencia, tanto referidas a la Sociedad, o las sociedades de su Grupo, como a los indicadores seleccionados para determinar la retribución variable, a los efectos de que éste permanezca en sus mismos términos y condiciones.
- c) Adaptar el contenido de la Política a los requerimientos, observaciones o peticiones que en su caso pudieran realizar las autoridades supervisoras competentes, y en particular, efectuar ajustes en los porcentajes y periodos de diferimiento de la retribución variable anual y a largo plazo de aplicación a los consejeros ejecutivos de la Sociedad.
- d) Interpretar las reglas del sistema de liquidación y pago de la retribución variable anual y plurianual aplicable a los consejeros ejecutivos de la Sociedad.
- e) En general, realizar cuantas acciones y suscribir cuantos documentos sean necesarios o convenientes para la validez, eficacia, implantación, desarrollo, y ejecución de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.
