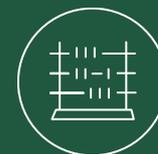




ACCIONA, S.A. Avda. de la Gran Vía de Hortaleza, 3 · (28033) Madrid
CIF: A08001851 · Ejercicio cerrado a 31/12/2024

2024



INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES

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

Estimados accionistas:

En nombre del Consejo de Administración (el “**Consejo**”) y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ACCIONA, S.A. (“**ACCIONA**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), les presentamos el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2024 (el “**IAR**”, el “**IARC 2024**” o el “**Informe**”).

Este Informe incluye información, entre otros, sobre los siguientes aspectos principales:

- En primer lugar, se describe un resumen de las políticas retributivas que resultarían de aplicación al ejercicio en curso (2025):
 - o la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de ACCIONA celebrada el día 23 de junio de 2022, para su aplicación desde la fecha de su aprobación y durante los tres (3) ejercicios siguientes 2023, 2024 y 2025 (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política 2023-2025**”); y,
 - o la nueva política de remuneraciones que apruebe, en su caso, la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebrará en 2025 (la “**Nueva Política de Remuneraciones**” o la “**Política 2026-2028**”), que estaría en vigor desde su aprobación y durante los tres (3) ejercicios siguientes 2026, 2027 y 2028.
- Un resumen de cómo se ha aplicado la Política 2023-2025 durante el ejercicio cerrado 2024, incluyendo, entre otras cuestiones, un mayor detalle respecto de los indicadores de la retribución variable anual vinculados a sostenibilidad.
- Un detalle individual de las remuneraciones percibidas por los Consejeros durante el ejercicio 2024, en aplicación de la Política 2023-2025.

Este Informe, que se publica junto al Informe Anual de Gobierno Corporativo (el “**IAGC**”) y forma parte del Informe de Gestión, se mantendrá accesible en la página web de la Compañía y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (la “**CNMV**”) por el periodo legalmente establecido.

Somos conscientes de la importancia que tiene el gobierno corporativo, que ayuda a establecer la confianza de los inversores, atrae el talento y fomenta la imagen de marca en el medio y largo plazo, como elemento clave para incrementar el valor de las empresas, potenciando el atractivo de las compañías en los mercados.

Durante el ejercicio 2024 la Comisión ha continuado fortaleciendo el compromiso que adquirió con sus accionistas y otros grupos de interés, como parte del proceso de escucha constante y diálogo transparente con ellos, para conocer su opinión acerca de la Política de Remuneraciones y para introducir las modificaciones que pudieran resultar convenientes.

En este sentido, en la elaboración de la Nueva Política de Remuneraciones, también se están teniendo en consideración los resultados de las votaciones relativas tanto a la Política de Remuneraciones 2023-2025 como al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y su evolución respecto de los ejercicios previos.

Asimismo, como parte de este proceso de revisión para definir la Nueva Política de Remuneraciones, durante el ejercicio 2024 la Compañía solicitó la colaboración de un asesor externo de reconocido prestigio en la elaboración de análisis de competitividad externa, para que preparase un informe de competitividad de la compensación total respecto a un grupo de compañías seleccionadas por distintos criterios de acuerdo con las características esenciales de la actividad empresarial de ACCIONA (*benchmarking*).

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

Fruto de las conclusiones alcanzadas durante el proceso de análisis y revisión expuesto, la Comisión propondrá al Consejo de Administración la Nueva Política de Remuneraciones, para su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, que contará, como principales novedades con respecto a la Política 2023-2025, con la incorporación de los compromisos adquiridos con los accionistas y recogidos en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2023 (el “**IARC 2023**”):

- a. limitar el importe máximo de la retribución variable anual, que no podrá superar el 450 % de la retribución fija anual;
- b. eliminar la posibilidad de aprobar incentivos variables adicionales vinculados a la consecución de proyectos específicos y/o a hitos estratégicos (incentivos extraordinarios, “*one-off award*”); y,
- c. formalizar la obligación de tenencia mínima de acciones (“*shareholding guidelines*”) en virtud de la cual los Consejeros Ejecutivos deberán mantener (directa o indirectamente) un determinado número de acciones.

Finalmente, esta Comisión quiere agradecer la confianza mostrada por los accionistas de la Compañía, entre otras manifestaciones, a través del incremento en el respaldo al IARC 2023 que fue aprobado por el 86,45 % de los votos emitidos, y expresarles que, con este Informe, ACCIONA pretende mantener la senda de mejora en lo que respecta a la transparencia y claridad en la presentación de la información retributiva de sus Consejeros, reforzando la relación de confianza de la Sociedad con sus accionistas y otros grupos de interés.



**Doña María Dolores
Dancausa**

Presidenta de la Comisión
de Nombramientos y
Retribuciones



Política de remuneraciones
aplicable en 2025

1 Política de remuneraciones aplicable en 2025

1.1 Principales aspectos de la Política

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA vigente fue aprobada, a propuesta del Consejo de Administración, por la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de junio de 2022.

La Política 2023-2025 es accesible en el siguiente enlace:

<https://mediacdn.acciona.com/media/u1gbkffn/politica-remuneraciones-consejeros-2022-acciona.pdf>.

No obstante, tal y como se ha detallado en la Introducción a este Informe, teniendo en cuenta que la vigencia de la Política de Remuneraciones finaliza en 2025, el Consejo de Administración de ACCIONA, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebrará en 2025 la Nueva Política de Remuneraciones que incorpora todos los compromisos adquiridos con los accionistas y otros grupos de interés en el IARC 2023, así como otras mejoras para seguir avanzando en su transparencia y mejor comprensión.

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

Como consecuencia de lo anterior, la actual Política de Remuneraciones resultará de aplicación hasta la fecha de aprobación, en su caso, de la Nueva Política de Remuneraciones por parte de la referida Junta General de Accionistas de 2025.

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

Coherencia con la estrategia de negocio	El Consejo de Administración definirá una remuneración coherente con la estrategia de negocio, tolerancia al riesgo, valores y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
Gobierno corporativo y transparencia	El Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para asegurar el buen gobierno y la transparencia de la retribución de los Consejeros.
Diseño equilibrado	<p>El Consejo de Administración procurará una proporción razonable entre los componentes fijos y variables, anuales y plurianuales, pagos en metálico y en acciones. En concreto, la retribución variable debe ser relevante e incorporar las cautelas técnicas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.</p> <p>El Consejo ponderará la particular situación en la que se encuentren los Consejeros Ejecutivos, cuyos intereses pudieran estar ya alineados con los de los accionistas de la Sociedad, en cuyo caso, a efectos de no perjudicar innecesariamente la liquidez de la acción y hacer un uso inadecuado del <i>equity</i>, se evitará liquidar la retribución variable mediante la entrega de acciones o de derechos sobre ellas.</p>
Equidad interna	El Consejo de Administración procurará que el régimen de retribución atribuya retribuciones análogas a funciones y dedicación comparables.

Alineamiento con la práctica de mercado	El Consejo de Administración procurará que la retribución de los Consejeros sea moderada y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad, de modo que la estructura del sistema de retribución y su carácter global sea competitiva con el fin de motivar y retener a los líderes idóneos para el cumplimiento de la estrategia de la Sociedad y la sostenibilidad en el largo plazo.
Vinculación con las condiciones de los empleados	Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros Ejecutivos, se ha tenido en cuenta el sistema retributivo aplicable a los empleados de ACCIONA. En concreto, se pretende el alineamiento con el sistema retributivo general de la Sociedad, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, la ética personal y corporativa, la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.

Los principios señalados en este apartado, que están incluidos en la Política 2023-2025, se mantienen sustancialmente en los mismos términos en la Nueva Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebrará en 2025.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones contempla que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la misma, en función de las necesidades particulares del negocio, así como las derivadas del contexto macroeconómico de las geografías en las que la Sociedad opere, siempre y cuando sean necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Compañía en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Esta previsión se mantendrá en la Política 2026-2028 que se someterá a aprobación de la Junta General de Accionistas de 2025.

1.2 Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

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

- Retribución fija.
- Retribución variable anual.
- Retribución variable a largo plazo por objetivos y por logros específicos.
- Plan de ahorro.
- Retribuciones en especie.

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

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

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

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

Componentes de la retribución de los Consejeros Ejecutivos.

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

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

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones llevó a cabo un análisis de competitividad externa con el apoyo de un asesor externo de reconocido prestigio en esta materia frente a un grupo de compañías comparables a ACCIONA seleccionadas por distintos criterios de acuerdo con las características esenciales de la actividad empresarial de ACCIONA, que se propone detallar con mayor precisión en la Nueva Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebrará en 2025.

En base a este análisis, la Comisión concluyó que la remuneración total de los Consejeros Ejecutivos es competitiva para atraer, retener y motivar a los perfiles más adecuados para cumplir los objetivos estratégicos de la Sociedad.

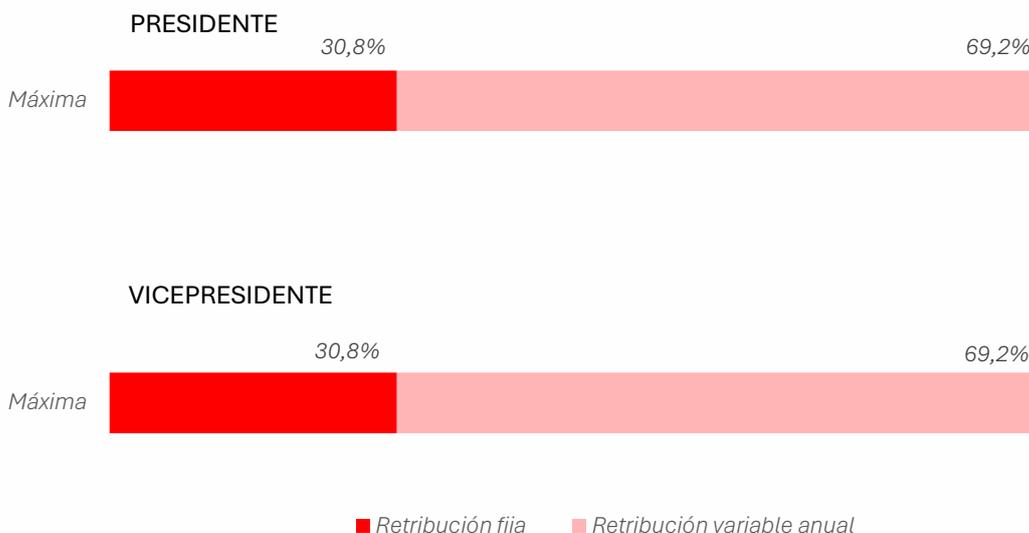
La retribución de los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA está compuesta esencialmente de un componente fijo y uno variable (a corto y a largo plazo) cuyo pago está vinculado a los resultados de ACCIONA (*pay for performance*), otorgándose un peso relevante a la retribución variable en la retribución total.

La estrategia retributiva de los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA tiene como objetivo principal motivar a sus profesionales para la consecución de los objetivos estratégicos y la creación de valor de forma sostenible. Por este motivo, el elemento principal de la retribución de los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA es la remuneración variable.

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

Para este cálculo se ha considerado una retribución variable anual máxima del 450 % de la retribución fija anual, de acuerdo con el compromiso adquirido en 2024 por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de limitar la retribución variable anual a un importe equivalente al citado porcentaje, que fue recogido en el IARC 2023 y que se propone incorporar en la Nueva Política de Remuneraciones.

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



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

La Retribución variable está compuesta exclusivamente por la retribución variable anual máxima. No se computa la retribución variable plurianual de los Consejeros Ejecutivos relativa al “Plan 2020-2029 de Incentivo a Largo Plazo Vinculado a la Creación de Valor” (el “PILP 2020-2029”) debido a que, hasta la conclusión del PILP 2020-2029, no se decidirá sobre la distribución del importe resultante entre los Consejeros Ejecutivos.

A continuación se detallan los elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, de acuerdo con la Política vigente (que son similares a los de 2024), exponiendo cuando proceda las novedades que se proponen incorporar en la Nueva Política de Remuneraciones que sería de aplicación en 2025, en caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas de 2025.

No existen diferencias en este apartado respecto a la información del IARC 2023 en la medida en que en dicho informe se establecía que los compromisos adquiridos por el Consejo de Administración se incorporarían en la Nueva Política de Remuneraciones.

A. Retribución fija

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

Presidente	1.375.000 euros
Vicepresidente	738.000 euros

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

El Consejo de Administración podrá revisar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las cuantías correspondientes a las remuneraciones fijas de los Consejeros Ejecutivos en función de su desempeño, de la información retributiva de mercado para compañías globales líderes en sostenibilidad comparables a ACCIONA, y de los resultados de la Compañía. En cualquier caso, se informaría de dicha actualización en el Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente.

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

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

B. Retribución variable anual

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

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

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

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

Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se tienen en cuenta, entre otros indicadores, métricas financieras y de creación de valor como el EBITDA, el BAI y el nivel de deuda, y demás objetivos económicos establecidos a principios de año alineados con la estrategia de la Sociedad.

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

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

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

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

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

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

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

La liquidación de la retribución variable anual se realiza una vez se ha determinado el grado de cumplimiento de los objetivos previamente establecidos después de que el Consejo de Administración haya formulado las cuentas anuales y se haya establecido su importe concreto a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. A estos efectos, se tendrán en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran constar en el informe del auditor y que resulten en una reformulación material de las cuentas anuales consolidadas de ACCIONA y su Grupo (distinta de una modificación de la normativa contable) (el “**Grupo ACCIONA**” o el “**Grupo**”) de alguno de los ejercicios tomados en consideración para la determinación de la retribución.

En ningún caso el importe máximo de la retribución variable anual podrá ser superior al 450 % de la retribución fija anual, de acuerdo con el compromiso adquirido por el Consejo de Administración de limitar la retribución variable anual para el periodo restante de aplicación de la Política de Remuneraciones y que se propone incorporar en la Nueva Política de Remuneraciones.

En caso de cese de la relación contractual o la delegación a su favor de funciones ejecutivas fuera revocada antes de la finalización del período de devengo de la retribución variable anual por causa no imputable al Consejero Ejecutivo, éste tendrá derecho a percibir la parte proporcional correspondiente al período efectivo en que haya prestado sus servicios en el ejercicio en que se produzca la extinción.

La retribución variable anual se liquida, a elección de cada Consejero Ejecutivo, total o parcialmente en metálico en el momento de su abono, o diferida a través de una aportación extraordinaria al Plan de Ahorro (según se detalla en el apartado **1.2.F** del presente Informe).

Asimismo, estará sometida, durante los tres (3) años siguientes a su abono, a la cláusula de recuperación (“*clawback*”) prevista en el apartado **1.2.I**.

C. Retribución variable anual diferida

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

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

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

D. Incentivos variables adicionales

Aunque la Política de Remuneraciones en vigor prevé que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pueda aprobar incentivos variables adicionales vinculados a la consecución de proyectos específicos y/o a hitos estratégicos cuyo éxito puede tener un impacto relevante en la estrategia y resultados de ACCIONA, el Consejo de Administración adquirió el compromiso de no aprobar ningún incentivo extraordinario durante la Política 2023-2025 y, asimismo, se ha propuesto eliminar esta potestad en la Nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros.

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

El PILP 2020-2029 trae causa del PILP 2014, cuya liquidación, siguiendo el criterio de la Recomendación 61 del CBG, estaba originalmente previsto que se realizara en acciones de ACCIONA. No obstante, atendiendo (i) a las especiales circunstancias que reúnen los Consejeros Ejecutivos, cuyos intereses económicos ya están estrechamente alineados con los de los accionistas y los de la propia Sociedad, tal y como se detalla en el apartado **1.2.H** de este Informe, y (ii) a los intereses de los accionistas e inversores manifestados en reiteradas Juntas de Accionistas, el Consejo de Administración propuso a la Junta General de Accionistas de 2020 modificar el PILP 2014 para que su liquidación se practicara mediante la entrega de otros activos de la Compañía, propuesta que fue aprobada con el voto favorable del 99,84 % de los accionistas.

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

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

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

Las principales características del PILP 2020-2029 son las siguientes:

- a. **Beneficiarios del plan:** los Consejeros de ACCIONA, S.A. que, a la fecha de aprobación del plan, desempeñen las más altas funciones de dirección del Grupo ACCIONA como Consejeros Ejecutivos.
- b. **Duración del plan:** diez (10) años (desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2029, ambos incluidos).

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

c. Métricas empleadas para medir la creación de valor:

<p>La tasa TRTA¹</p>	<p>El WACC² como tasa de rentabilidad mínima</p>
<p>A juicio del Consejo de Administración, la TRTA es un indicador idóneo para medir la creación de valor para el accionista de ACCIONA al tener en cuenta parámetros como la variación del valor de mercado de las acciones y el importe distribuido como dividendos y poder ser correlacionado con un nivel de rentabilidad mínimo que permite evaluar de una forma óptima si las expectativas del accionista se han visto cumplidas y si, en consecuencia, los Consejeros Ejecutivos merecen ser retribuidos por ese mayor valor creado. El RTA-TRTA es, además, una medida de cálculo sencilla y transparente, cuyo empleo como indicador de referencia contribuye a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de ACCIONA y a evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables en línea con los principios generales en los que se basa la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA.</p> <p>La elección de un RTA absoluto pretende medir la rentabilidad generada para el accionista durante dicho periodo con certeza y no en función del comportamiento de la Compañía frente a un hipotético Grupo de comparación, que podría conllevar el abono de una retribución incluso si el RTA hubiese sido negativo. ACCIONA desarrolla una actividad empresarial diversa que dificulta la definición de un Grupo comparable a efectos de determinar el RTA relativo.</p> <p>Para calcular la tasa, se toma como referencia el valor inicial y el valor final, que se calcularán teniendo en cuenta (para el cálculo del valor inicial) la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción de ACCIONA, S.A. correspondientes a las sesiones bursátiles de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019, y (para el cálculo del valor final) la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción de ACCIONA, S.A. correspondientes a las sesiones bursátiles de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2029.</p> <p>La media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción de ACCIONA, S.A. correspondientes a las sesiones bursátiles de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019 ascendió a 92,84 euros. En consecuencia, el valor inicial que se tomará como referencia para calcular el RTA es de 92,84 euros.</p>	<p>Nivel mínimo de TRTA por encima del cual se considerará que se ha creado valor para el accionista de ACCIONA, S.A.</p> <p>El WACC se calculará como la tasa promedio de los WACC empleados para financiar en términos consolidados el patrimonio y la actividad de ACCIONA, S.A. y su Grupo, correspondientes a cada uno de los diez años de duración del plan, habiendo sido calculado cada WACC anual a 31 de diciembre de cada año como la tasa promedio de los WACC correspondientes a cada uno de los doce meses del año en cuestión (calculados con base anual al último día de cada mes).</p>

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

- d. **Cálculo del incentivo y límite máximo:** ambos indicadores (RTA y su correspondiente TRTA, y WACC) se calcularán a la conclusión del plan respecto del período de referencia 2020-2029 y sólo en el caso de que la TRTA fuera superior al WACC, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, (i) determinará el importe agregado del incentivo que correspondería entregar a los Consejeros Ejecutivos, que estará limitado en todo caso al 1 % de la creación de valor generada para los accionistas de ACCIONA durante los diez (10) años de duración del plan (medido como la RTA generada en ese periodo), y (ii) decidirá sobre la distribución del importe resultante entre los Consejeros Ejecutivos atendiendo a criterios que ponderen la contribución relativa de cada uno de ellos a la consecución de la creación de valor para el accionista de ACCIONA, S.A. durante la vigencia del Plan.

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

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

- e. **Pago del incentivo y diferimiento:** el incentivo se abonará íntegramente en metálico del siguiente modo:
- i. Un 80 % en el año 2030, tras la formulación de las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2029 de ACCIONA y su Grupo respecto de las cuales se emita un informe de auditoría sin salvedades.
 - ii. El 20 % restante en el año 2031, tras la formulación de las cuentas anuales consolidadas de ACCIONA y su Grupo correspondientes al ejercicio 2030 respecto de las cuales se emita un informe de auditoría sin salvedades, siempre y cuando no concurren durante el plazo de diferimiento, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinados supuestos para aplicar el mecanismo de reducción de la retribución variable (“*malus*”) que se expone en el apartado **1.2.I.** de este Informe.
- f. **Cláusulas de reducción (“*malus*”) y recuperación (“*clawback*”):** el PILP 2020-2029 está sometido a las citadas cláusulas cuyo funcionamiento se detalla en el apartado **1.2.I.** de este Informe que permiten la cancelación total o parcial de la retribución variable a largo plazo que se encuentre pendiente de abono (cláusula “*malus*”), y la reclamación, total o parcial, dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que se haya efectuado cualquiera de los pagos del PILP 2020-2029 (cláusula “*clawback*”), cuando se pongan de manifiesto determinados supuestos.

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

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

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

F. Sistema de previsión social. Plan de Ahorro

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

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

c. Aportaciones previstas:

De acuerdo con la Política de Remuneraciones vigente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha establecido una aportación anual en un porcentaje equivalente al 100 % del salario fijo anual de cada Consejero Ejecutivo. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la modificación de estas aportaciones para ajustarlas a la evolución del negocio y del mercado. La Política 2026-2028 no prevé ninguna modificación del importe de las aportaciones.

Adicionalmente, tal y como se ha indicado en el apartado **1.2.C** del presente Informe, los Consejeros Ejecutivos pueden decidir liquidar, todo o parte, de su retribución variable anual a través de aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro.

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

- i. Acaecimiento de cualquiera de las contingencias de riesgo cubiertas y cobro de la prestación.
- ii. Alcanzar la edad de 65 años (“la edad de vencimiento”).
- iii. Cesar en el cargo de Consejero Ejecutivo de ACCIONA por cualquier causa distinta de las anteriores.

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

- i. En el supuesto de que se produzca el cese de los participantes en el cargo de Consejeros Ejecutivos de ACCIONA por la dimisión o renuncia en su cargo por causas voluntarias.
- ii. En caso de cese de los Consejeros Ejecutivos por quebrantamiento de sus deberes o por la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Sociedad, declarado por sentencia judicial firme emitida por el órgano judicial competente.

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

f. Abono: el abono de la prestación derivada del Plan de Ahorro se difiere al momento en que acaezca alguna de las contingencias cubiertas (i.e., jubilación, incapacidad o fallecimiento) y será realizado directamente por la entidad aseguradora a los participantes (los Consejeros Ejecutivos, o sus causahabientes para la contingencia de fallecimiento), neto de las correspondientes retenciones o ingresos a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas (“IRPF”) o de cualquier otro impuesto que, en su caso, sea aplicable, y que serán a cargo del beneficiario de la prestación.

- g. Cancelación o vencimiento: el Consejo de Administración de ACCIONA, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la cancelación o la anticipación del vencimiento del Plan de Ahorro, parcial o totalmente, pudiendo reconocer una compensación económica a los Consejeros Ejecutivos en el supuesto de cancelación, siempre y cuando a dicha fecha no se hubieran perdido sus derechos económicos acumulados y sin que dicha compensación exceda los fondos acumulados en el Plan de Ahorro que son objeto de cancelación, dando en su caso el detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente.
- h. Compatibilidad con otros pagos indemnizatorios: en ACCIONA no existe ningún tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual con los Consejeros Ejecutivos como es habitual en el mercado, por lo que no se considera necesario establecer condiciones de compatibilidad en el Plan de Ahorro.

G. Retribución en especie

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

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

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

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

H. Requisito mínimo de tenencia de acciones

De acuerdo con el compromiso adquirido por el Consejo de Administración, la Nueva Política de Remuneraciones que se someterá a la Junta General de Accionistas de 2025 incluirá entre sus modificaciones la formalización de la obligación de que los Consejeros Ejecutivos mantengan, directa o indirectamente, un número de acciones (incluyendo las que, en su caso, en el futuro pudieran ser entregadas como remuneración en el marco de la política de remuneraciones en vigor) equivalente a dos (2) anualidades de retribución fija bruta, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas, en línea con lo previsto en las recomendaciones del CBG.

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

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

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

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

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

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

<p>Retribución variable anual</p>	<p>Dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha de abono de la retribución variable anual, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá reclamar a los Consejeros Ejecutivos (“<i>clawback</i>”):</p> <ul style="list-style-type: none"> i. la devolución de los importes abonados cuando su cálculo se hubiera realizado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta; y, ii. la devolución de los importes abonados, y/o no abonar las cantidades a las que tuviera derecho (“<i>malus</i>”) en aquellos casos en los que el Consejero haya incurrido en incumplimiento grave de los deberes de diligencia o lealtad conforme a los cuales debe desempeñar su cargo en ACCIONA, o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que los Consejeros Ejecutivos tienen asumidas en virtud de los contratos suscritos con ACCIONA para el desarrollo de sus funciones ejecutivas.
<p>Retribución variable a largo plazo (PILP 2020 - 2029)</p>	<p><u>Cláusula de reducción (“<i>malus</i>”)</u>: el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar la cancelación total o parcial de la retribución variable a largo plazo que se encuentre pendiente de abono cuando se ponga de manifiesto cualquiera de los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. el Consejero Ejecutivo incurre en un incumplimiento grave de los deberes de diligencia o lealtad conforme a los cuales debe desempeñar su cargo en ACCIONA, o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que el Consejero Ejecutivo tenga asumidas en virtud de su contrato con ACCIONA para el desarrollo de sus funciones ejecutivas; ii. se constata que el incentivo que tendría derecho a percibir el Consejero Ejecutivo en ejecución del plan de retribución variable a largo plazo ha sido calculado con base en datos cuya inexactitud quede posteriormente demostrada de forma manifiesta; o, iii. el Consejero Ejecutivo incumple cualquier pacto de no competencia post-contractual suscrito con, o asumido frente a ACCIONA. <p><u>Cláusula de recuperación (“<i>clawback</i>”)</u>: el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá reclamar a los Consejeros Ejecutivos dentro de los tres (3) años siguientes a cada fecha en que se haya efectuado un pago del incentivo (incluyendo el pago de la parte del incentivo abonada de forma diferida) la devolución (“<i>clawback</i>”), en todo o en parte, del incentivo abonado al Consejero Ejecutivo si durante el referido periodo de tres (3) años concurre alguno de los supuestos previstos en la cláusula de reducción (“<i>malus</i>”) anterior.</p>

J. Condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos

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

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

Duración	Indefinida Los Consejeros Ejecutivos prestan sus servicios en el desempeño de funciones ejecutivas con carácter indefinido. En concreto, sus contratos entraron en vigor y produjeron plenos efectos desde el día de su firma y estarán vigentes en tanto permanezcan en sus cargos. El artículo 31.1 de los Estatutos Sociales de ACCIONA fija una duración del nombramiento como Consejero de tres (3) años, pudiendo estos ser reelegidos una o más veces. Según establece el Reglamento del Consejo de Administración, los Consejeros Ejecutivos deben poner el cargo a disposición del Consejo de Administración y, si éste lo considera oportuno, podrá formalizar la dimisión cuando cesen en los puestos ejecutivos en razón a los cuales se produjo su nombramiento como Consejero.
Indemnizaciones por cese	No se prevén en ningún escenario de cese. Los contratos no prevén ninguna indemnización por terminación o resolución anticipada de las funciones ejecutivas de los Consejeros Ejecutivos, ni tampoco primas de contratación ni cláusulas de permanencia o plazos de preaviso.
Preaviso	No se prevé ningún preaviso. Los contratos no regulan plazo de preaviso alguno en caso de extinción de la relación contractual.
Exclusividad	La prestación de servicios se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación. La prestación de servicios por los Consejeros Ejecutivos se realiza en régimen de exclusividad y plena dedicación sin perjuicio de poder desempeñar cargos en empresas familiares cuya actividad no sea concurrente con la del Grupo ACCIONA o cargos institucionales de representación en instituciones sin ánimo de lucro, previa autorización expresa de la Sociedad que no será irrazonablemente denegada y siempre que se cumplan las normas de gobierno corporativo.
Confidencialidad y deber de secreto	Durante la vigencia de la relación y tras su terminación. Durante la vigencia de la relación y tras su terminación, se establece un deber de confidencialidad respecto de las informaciones, datos y cualquier tipo de documentos de carácter reservado y confidencial que conozcan y a los que hayan tenido acceso, como consecuencia del ejercicio de sus cargos.

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

Pactos de no competencia post-contractual	<p>No existe ninguna compensación específica por este compromiso.</p> <p>Durante un periodo adicional de un (1) año desde la terminación del contrato suscrito con la Sociedad, los Consejeros Ejecutivos se abstendrán de:</p> <ul style="list-style-type: none">i. Prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, prestatario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo ACCIONA, salvo autorización expresa de la Sociedad que no será irrazonablemente denegada.ii. Participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo ACCIONA. Esta prohibición no se entenderá incumplida cuando se trate de una participación no significativa. A estos efectos, se considera que una participación no es significativa cuando se trate de una inversión que no otorgue, directa o indirectamente, funciones de gestión o una influencia significativa en la sociedad competidora.iii. Emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro (de la plantilla o) del equipo directivo de la Sociedad o de cualquier otra Sociedad perteneciente al Grupo ACCIONA o persuadirlos para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad o del Grupo ACCIONA para que extingan su relación con ellos. <p>No existe ninguna compensación adicional a la prohibición de no competencia asumida por los Consejeros Ejecutivos, que se entiende compensada con la retribución fija y variable efectivamente percibida durante la duración del contrato.</p>
--	--

1.3 Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

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

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

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

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

Informe anual sobre remuneraciones 2024
de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas

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

1. Importes adicionales a las asignaciones como vocal del Consejo de Administración o miembro de sus Comisiones Delegadas.
2. Los Consejeros Ejecutivos no perciben asignación fija por su pertenencia al Consejo de Administración.
3. En caso de ser constituida.

Los importes indicados en la tabla anterior son los que están previstos que se devenguen en el ejercicio 2025 por los Consejeros en su condición de tales, no existiendo dietas específicas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración ni a sus Comisiones.

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

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



Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2024

2 Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2024

La remuneración devengada en el ejercicio 2024 por los Consejeros Ejecutivos y los Consejeros en su condición de tales ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 23 de junio de 2022.

Los Consejeros no han devengado ninguna remuneración en 2024 que no estuviera prevista en la Política de Remuneraciones vigente.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política, ni se ha aplicado ninguna excepción temporal a la misma durante el ejercicio 2024.

La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2024 se incluyó en el IARC 2023. Dicho Informe se aprobó con una amplia mayoría de 86,45 % de votos emitidos a favor, con un 13,54 % de votos emitidos en contra y un 0,01 % de abstenciones. Se considera que el incremento del porcentaje de votos a favor, en comparación con ejercicios previos, confirma el alineamiento de una amplia mayoría de los accionistas con las remuneraciones fijadas para los Consejeros de la Sociedad.

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	47.563.859*	87,49 %

	Número	% sobre el total
Votos negativos	6.441.963	13,54 %
Votos a favor	41.119.384	86,45 %
Votos en blanco	0	0,00%
Abstenciones	2.512	0,01 %

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

Como se ha expuesto a lo largo de este Informe, en el marco del proceso de reflexión continuo que se efectúa por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, adquirió el compromiso recogido en el IARC 2023 de aplicar una serie de medidas tendentes a mejorar el funcionamiento del sistema de gobierno corporativo de ACCIONA en materia de retribuciones durante el periodo restante de aplicación de la Política 2023-2025.

En este sentido, al amparo de la Política de Remuneraciones vigente, durante el ejercicio 2024 la Sociedad ha cumplido con las citadas medidas y compromisos recogidos en el IARC 2023 que se resumen a continuación:

Medidas y compromisos

Limitación del importe máximo de la retribución variable anual.

No se han aprobado incentivos variables extraordinarios.

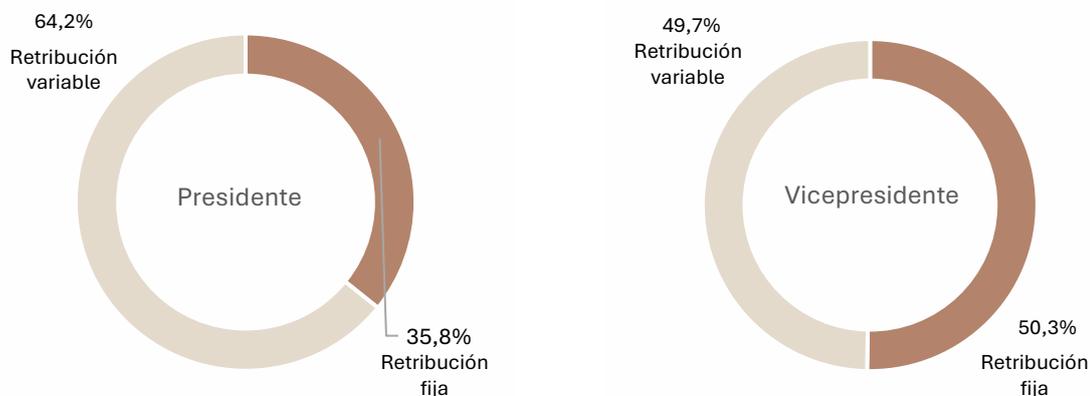
Formalización de la obligación de los Consejeros Ejecutivos de mantener, directa o indirectamente, un número de acciones equivalente a dos (2) anualidades de su retribución fija bruta, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas.

Adicionalmente a la aplicación de los compromisos citados con anterioridad, durante el ejercicio 2024 la Comisión continuó con el proceso de revisión e identificación de aquellos aspectos de la Política de Remuneraciones que pudieran ser objeto de mejora para disponer de un sistema retributivo competitivo para sus Consejeros que permitiese atraer y motivar a los profesionales que la Sociedad necesita para la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía de forma sostenible en el largo plazo.

2.1 Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

Estructura de la retribución

A continuación, se muestra la distribución de los conceptos retributivos percibidos por los Consejeros Ejecutivos en 2024 y su proporción relativa (*mix* retributivo), diferenciando entre los componentes fijos y variables de la retribución efectivamente percibidos:



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

La Retribución variable únicamente computa el importe de la retribución variable anual aprobada por el Consejo en el ejercicio 2023 conforme se detalla en el apartado **2.1.B** siguiente.

A. Retribución fija

Los Consejeros Ejecutivos han recibido en 2024 una retribución fija por las funciones de alta dirección que desempeñan tal y como se detalla a continuación:

Presidente	1.375.000 euros
Vicepresidente	738.000 euros

Estos importes no han variado respecto al año anterior.

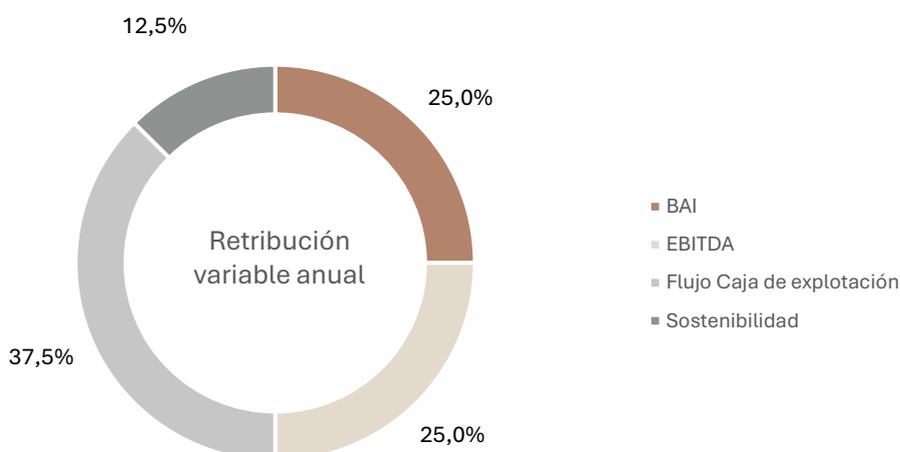
B. Retribución variable anual

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

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

Adicionalmente a la generación de valor económico, se ponderan objetivos que contribuyan a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y que fomente la cohesión social. Por ello, la valoración anual del desempeño de los Consejeros Ejecutivos incluye, además, objetivos y métricas concretas de sostenibilidad y gestión de riesgos en el marco de las áreas del PDS.

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



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

Objetivo	Peso	Indicadores	Peso relativo
Sostenibilidad	12,5 %	<i>Corporate Sustainability Assessment</i> : ser miembro constituyente en el índice <i>Dow Jones Sustainability Europe</i> o <i>Dow Jones Sustainability World</i> .	15 %
		Taxonomía de la Unión Europea: CAPEX elegible con los criterios de la taxonomía de la Unión Europea en un porcentaje igual o superior al 90%.	20 %
		Descarbonización: reducción de emisiones de CO ₂ .	40 %
		Seguridad: disminución del índice de accidentes globales sobre los datos del ejercicio anterior.	10 %
		Personas: incremento del porcentaje de mujeres en puestos directivos y gerenciales con respecto al ejercicio anterior.	15 %

Conforme a lo anterior, tras la determinación del grado de consecución de los objetivos anteriores y la valoración cualitativa por parte del Consejo con respecto al resto de objetivos referenciados anteriormente, así como el desempeño de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio, se han aprobado unos importes de retribución variable que ascienden a un 64,2 % y un 49,7 % de la retribución total efectivamente percibida por el Presidente y el Vicepresidente, respectivamente.

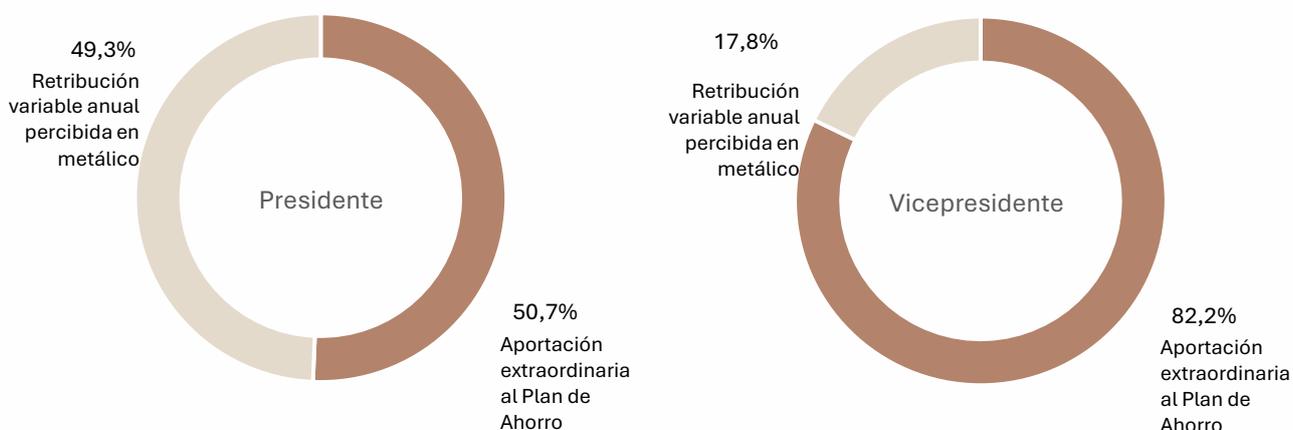
Esta retribución variable se liquida, a elección de los Consejeros Ejecutivos, total o parcialmente en metálico en el momento de su abono o diferida a través de una aportación extraordinaria al Plan de Ahorro.

En lo referente al Presidente Ejecutivo, su retribución variable anual se ha liquidado en el ejercicio 2024 de acuerdo con el siguiente detalle:

Retribución variable anual aprobada por el Consejo	4.934.000 euros
Aportación extraordinaria que ha decidido aportar al Plan de Ahorro (apartado A.1.a.iii del anexo estadístico)	2.500.000 euros
Retribución variable anual percibida en metálico (apartado A.1.a.i del anexo estadístico)	2.434.000 euros

En lo referente al Vicepresidente, su retribución variable anual se ha liquidado en el ejercicio 2024 de acuerdo con el siguiente detalle:

Retribución variable anual aprobada por el Consejo	1.459.000 euros
Aportación extraordinaria que ha decidido aportar al Plan de Ahorro (apartado A.1.a.iii del anexo estadístico)	1.200.000 euros
Retribución variable anual percibida en metálico (apartado A.1.a.i del anexo estadístico)	259.000 euros



Adicionalmente a los importes anteriores de retribución variable anual percibida en metálico, se han incluido bajo el concepto de retribución variable a corto plazo en el apartado [A.1.a.i](#) del anexo estadístico las cantidades correspondientes al ingreso a cuenta derivado de las retribuciones en especie que ascienden a 27 miles de euros y 13 miles de euros para el Presidente y para el Vicepresidente, respectivamente.

C. Retribución variable anual diferida

Tal como se especifica en el apartado [1.2.C](#) anterior, los Consejeros Ejecutivos pueden decidir liquidar todo o parte de su retribución variable anual a través de aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro, constituyendo dicha aportación retribución variable anual diferida que se abonará una vez acaezca alguna de las contingencias cubiertas por el Plan de Ahorro, tal y como se detalla en el apartado [1.2.F](#) anterior.

En particular, el detalle con el importe que han decidido aportar cada uno de los Consejeros Ejecutivos al Plan de Ahorro durante el ejercicio 2024 se refleja en el apartado [2.1.B](#).

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

Presidente	2.500.000 euros
Vicepresidente	1.200.000 euros

D. Incentivos variables adicionales

Si bien la Política de Remuneraciones vigente permite al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobar incentivos variables adicionales vinculados a la consecución de proyectos específicos y/o a hitos estratégicos cuyo éxito puede tener un impacto relevante en la estrategia y resultados de ACCIONA, en cumplimiento del compromiso adquirido por el Consejo de Administración en el ejercicio 2024 no se ha concedido cantidad alguna en concepto de retribución variable anual por este concepto.

E. Retribución variable a largo plazo

Tal y como se ha explicado en el apartado **1.2.E** anterior, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios del PILP 2020-2029, cuya liquidación en metálico no tendrá lugar hasta el ejercicio 2030-2031, una vez se determine el cumplimiento de los objetivos en 2029.

El incentivo se abonará íntegramente en metálico del siguiente modo:

- Un 80 % en el año 2030, tras la formulación de las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2029 de ACCIONA y su Grupo respecto de las cuales se emita un informe de auditoría sin salvedades.
- El 20 % restante en el año 2031, tras la formulación de las cuentas anuales consolidadas de ACCIONA y su Grupo correspondientes al ejercicio 2030 respecto de las cuales se emita un informe de auditoría sin salvedades, siempre y cuando no concurran durante el plazo de diferimiento, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ninguno de los supuestos para aplicar el mecanismo de reducción de la retribución variable (“*malus*”) expuesto en el apartado **1.2.I**.

En consecuencia, en el ejercicio 2024 no se ha devengado importe alguno derivado del PILP 2020-2029.

F. Retribución en especie

Los Consejeros Ejecutivos han percibido en 2024 determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos: seguro de vida, vehículo de empresa y seguro médico, según la política general aplicable a los directivos de ACCIONA vigente en cada momento.

El importe de estas remuneraciones en especie se recoge de forma individualizada en el apartado **A.1.a.iv** del anexo estadístico bajo el epígrafe “otros conceptos” por un importe de 77 miles de euros y 43 miles de euros para el Presidente y Vicepresidente, respectivamente.

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

G. Sistema de previsión social

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

Las aportaciones a favor de los Consejeros Ejecutivos en 2024 han sido de 2.113 miles de euros, desglosadas de la siguiente manera:

Presidente	1.375.000 euros
Vicepresidente	738.000 euros

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

H. Otra información adicional

- En el ejercicio 2024 no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de ningún importe de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos.
- Los Consejeros Ejecutivos no tienen derecho a percibir pagos por cese anticipado o terminación de sus respectivos contratos.
- Los Consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo durante 2024 distinto de los expuestos en el presente Informe (como anticipos, créditos, garantías, pagos de una tercera entidad ni ningún otro tipo de remuneración suplementaria por servicios distintos a los inherentes a sus cargos), salvo los que, con carácter general, les corresponden por su condición de accionistas.
- Durante el ejercicio 2024 los Consejeros Ejecutivos no han percibido ni devengado remuneraciones procedentes de otras sociedades del Grupo o en virtud de los pagos que realice ACCIONA a una tercera entidad en la que los Consejeros presten sus servicios.
- No se han producido modificaciones en los contratos de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2024.

2.2 Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

En aplicación de la Política de Remuneraciones vigente, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio cerrado ha consistido en una asignación fija por su pertenencia al Consejo, a las Comisiones a las que pertenecen y cargos que ostentan, determinada en función de los importes acordados por el Consejo de Administración de 30 de mayo de 2018.

Los Consejeros Ejecutivos no perciben remuneración alguna por el desempeño de sus funciones colegiadas. Los restantes Consejeros no han percibido ningún tipo de remuneración variable durante el ejercicio 2024.

El importe de la remuneración total devengada por los Consejeros de ACCIONA en su condición de tales en 2024 ha ascendido a 1.569 miles de euros, cumpliéndose con el límite máximo anual establecido en la Política vigente de 1.700 miles de euros.

La retribución individualizada devengada en 2024 por cada Consejero se detalla en el anexo estadístico del presente Informe.

Los componentes fijos devengados en 2024 se han mantenido constantes respecto del año anterior. La variación experimentada respecto de la remuneración total devengada en el ejercicio 2023 (1.569 miles de euros en 2024 frente a 1.671 miles de euros en 2023) se debe a los cambios en la composición del Consejo.

De acuerdo con lo anterior, la remuneración agregada por conceptos en 2024 ha sido la siguiente:

	2024	2023
Asignación fija por pertenencia al Consejo, a las Comisiones a las que pertenecen y cargos que ostentan	1.569.000 euros	1.671.000 euros
Retribuciones de los Consejeros devengada en otras sociedades del Grupo no cotizadas	No aplica	25.000 euros

La remuneración que han percibido los Consejeros Dominicales nombrados a propuesta de ACCIONA por su pertenencia al Consejo de Administración de ACCIONA Energía, distintos a los Consejeros Ejecutivos de ACCIONA, durante el año 2024 ha sido de 325 miles de euros.

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



3

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

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

3.1 Órganos de la Sociedad involucrados en la política de remuneraciones

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

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

Órganos	Competencias
Junta General de Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> Aprobar la política de remuneraciones de los Consejeros al menos cada tres (3) años como punto separado del orden del día. Aprobar el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales. Aprobar los sistemas de remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones. Emitir el voto consultivo sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.
Consejo de Administración	<ul style="list-style-type: none"> Someter a la Junta General de Accionistas las propuestas de nuevas políticas de remuneración y las modificaciones que estime necesarias, incluidas las requeridas para cumplir en cada momento las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno. Ser responsable de establecer un sistema de control y supervisión que garantice el cumplimiento y aplicación efectiva de los preceptos de la política. Respecto de los Consejeros en su condición de tales: Aprobar la distribución individual de su remuneración dentro del marco estatutario y la política de remuneraciones partiendo de la cantidad máxima fijada y aprobada por la Junta General de Accionistas. Respecto de los Consejeros Ejecutivos: Aprobar los contratos que regulan el desempeño de sus funciones y responsabilidades, así como su retribución fija y las condiciones principales del sistema de remuneración variable de acuerdo con lo previsto en los citados contratos y en la política de remuneraciones. Aprobar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para ser sometido a voto consultivo de la Junta General de Accionistas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Procurar que las políticas retributivas vigentes en cada momento incorporen para las retribuciones variables las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares. • Es competente para decidir sobre la eventual aplicación de las cláusulas de reducción (“<i>malus</i>”) y recuperación (“<i>clawback</i>”) de la retribución variable anual y a largo plazo. • Es competente para aplicar excepciones temporales a la política de remuneraciones de los Consejeros, siempre que dicha excepción sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.
<p>Comisión de Nombramientos y Retribuciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia y la transparencia de las retribuciones. <p>Asimismo, es competente para elaborar el informe específico que deberá acompañar a las propuestas de nuevas políticas de remuneración, o para su modificación, que el Consejo de Administración somete a aprobación de la Junta General de Accionistas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos para verificar su consistencia con la política de remuneraciones de los Consejeros. • Evaluar el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros, y promover que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros de similar responsabilidad y dedicación. • Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros, incluyendo los programas de retribución variable (en acciones o en efectivo), ponderando su adecuación y sus rendimientos. • Interpretar y resolver los conflictos de interés que, en su caso, pudieran suscitarse en relación con la aplicación y revisión de la política de remuneraciones. • Velar por la independencia de cualquier asesoramiento externo prestado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materias de su competencia. • Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros contenida en los distintos documentos corporativos, incluidos los informes financieros anual y semestral, el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. • Es competente para elaborar el informe previo para decidir sobre la eventual aplicación de las cláusulas de reducción (“<i>malus</i>”) y recuperación (“<i>clawback</i>”) de la retribución variable anual y a largo plazo. • Elaborar el informe previo para aplicar excepciones temporales a la política de remuneraciones de los Consejeros, siempre que dicha excepción sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. • Revisar periódicamente la retribución aplicada al equipo directivo, incluidos los sistemas de acciones y su aplicación, así como garantizar que su retribución individual sea proporcionada a la que se pague a los demás miembros del equipo directivo.

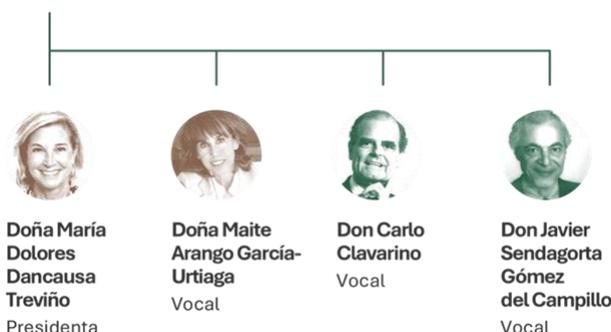
	<ul style="list-style-type: none"> • Velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política de remuneraciones de los Consejeros.
Comisión de Auditoría y Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elección, diseño y revisión de los parámetros financieros definidos como métricas de la retribución variable para los Consejeros Ejecutivos.

3.2 Composición y funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

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

En el ejercicio 2024, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba compuesta por los siguientes miembros:

Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones



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

3.3 Principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante el ejercicio 2024

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene un papel principal en la aplicación de la política de remuneraciones de los Consejeros de ACCIONA. A estos efectos, se ha reunido en siete (7) ocasiones durante el ejercicio 2024. En las reuniones se presentan los informes preparatorios de las propuestas que se someten a la consideración de la Comisión y de los cuales se conserva copia junto a las actas.

Durante el ejercicio 2024, las actuaciones más relevantes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en lo que se refiere a remuneraciones, han sido, entre otras, las siguientes:

- Sometió a deliberación la evaluación del grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos para el desempeño de los Consejeros Ejecutivos y elevó al Consejo de Administración la propuesta de retribución fija anual y retribución variable anual tanto del Presidente como del Vicepresidente del Consejo.
- Analizó y constató que la remuneración de los Consejeros Ejecutivos se encuentra alineada con la estructura de la composición del sistema retributivo de los principales ejecutivos.
- Evaluó el desempeño y potencial del equipo directivo.
- Revisó la propuesta de compensación del equipo directivo respecto de los planes de entrega de acciones.
- Revisó el grado de cumplimiento de las recomendaciones en materia de remuneraciones y de gobierno corporativo.
- Tomó razón de la entrega de acciones a los empleados que se acogieron a los planes de entrega de acciones.
- Revisó y propuso al Consejo la aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y revisó el Informe Anual de Gobierno Corporativo previo a su elevación al Consejo de Administración.
- Aprobó el informe de actividad de la Comisión.

Todas las propuestas que, en su caso, fueron elevadas al Consejo fueron aprobadas por dicho órgano durante el ejercicio 2024.

En 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en dos (2) ocasiones, sin perjuicio de que durante el ejercicio mantenga, al menos, tres (3) reuniones ordinarias más.

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

- Analizó y concluyó, con la colaboración de un asesor externo de reconocido prestigio en la elaboración de análisis de competitividad externa, que la remuneración total de los Consejeros Ejecutivos es competitiva para atraer, retener y motivar a los perfiles más adecuados para cumplir los objetivos estratégicos de la Sociedad. Las citadas conclusiones se fundamentan en el informe de competitividad de la compensación total solicitado por la Compañía en 2024 que preparó el asesor externo frente a un grupo de compañías seleccionadas por distintos criterios de acuerdo con las características esenciales de la actividad empresarial de ACCIONA.
- La revisión de la matriz de competencias.
- La sanción del nuevo Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2024 y del Informe Anual de Gobierno corporativo.
- La propuesta de compensación del equipo directivo.

Conforme a la Guía Técnica 1/2019 de la CNMV sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, se considera buena práctica que, durante el ejercicio de sus funciones, estas Comisiones cuenten con la colaboración de asesores externos.

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

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

Este asesoramiento permite a la Compañía estar alineada con la práctica y las novedades de mercado en materia retributiva. Para ello, la Compañía analizará periódicamente, con el apoyo de asesores externos, la información de mercado en relación con las prácticas retributivas de los consejeros, sus niveles de retribución y la proporción relativa de los componentes de la retribución de los Consejeros Ejecutivos (*mix* retributivo). En particular, en 2024, la Compañía solicitó a la firma especializada en la materia, WTW, que llevase a cabo un análisis de comparabilidad retributiva (*benchmarking*) de la retribución total con el objetivo fundamental de analizar la competitividad de la retribución frente al mercado, revisar el nivel de alineamiento de la remuneración con la creación de valor y el rendimiento sostenible a largo plazo y con la gestión adecuada y eficaz de los riesgos.



4

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

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

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

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

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

El sistema de remuneración establecido para los Consejeros Ejecutivos está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos lleva implícitas en su diseño las siguientes medidas de control de riesgos:



Mix retributivo: El sistema de remuneración presenta una distribución entre los distintos componentes de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos que se garantiza, ante un escenario de sobrecumplimiento de los objetivos fijados, con la inclusión del límite máximo a la retribución variable anual del 450 % de la retribución fija anual, gracias a este compromiso adquirido por el Consejo de Administración, recogido en el IARC 2023, de limitar las magnitudes máximas que pueden alcanzar los componentes variables de la retribución durante la vigencia de la Política 2023-2025, que además se ha propuesto incorporar en la Nueva Política de Remuneraciones que se someterá a aprobación en la Junta General de Accionista que se celebrará en 2025.



Vinculación a objetivos: el esquema retributivo de los Consejeros Ejecutivos establece un vínculo estrecho entre la remuneración y la consecución de los objetivos estratégicos de ACCIONA y la aportación de valor a los accionistas.

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

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

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

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

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

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

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



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



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

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

Este componente de la retribución variable busca la creación de valor a largo plazo para los accionistas, y la retención de los Consejeros Ejecutivos durante el mismo periodo, alineando los intereses de los inversores y de los Ejecutivos de forma sostenible y duradera con los largos periodos de maduración de los proyectos de infraestructuras, en comparación con otros planes de retribución en acciones ligadas a los objetivos de la Sociedad implantados por otras compañías, más centrados habitualmente en una remuneración a medio plazo con ciclos solapados de medición y liquidación.



Evaluación y liquidación: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa cada año el nivel de los objetivos marcados para determinar la retribución variable, y eleva la propuesta al Consejo de Administración para su aprobación final.

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



Diferimiento: la Política de Remuneraciones de ACCIONA prevé que el 20 % del componente a largo plazo que los Consejeros Ejecutivos tengan derecho a percibir por su participación en el PILP 2020-2029 estará sometido a un periodo de diferimiento de un (1) año, abonándose con posterioridad a la formulación de las cuentas anuales consolidadas de ACCIONA y su Grupo correspondientes al ejercicio social siguiente al último del período de cómputo para el devengo de la retribución respecto del cual se emita un informe de auditoría sin salvedades, siempre y cuando no se ponga de manifiesto, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ninguno de los supuestos para aplicar la cláusula de reducción (“*malus*”) en los términos previstos en el apartado 1.2.E. .

Además, las aportaciones extraordinarias, todo o parte, de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos al Plan de Ahorro, contribuyen a que parte de su retribución este sometida a diferimiento hasta, en su caso, que se produzca alguna de las contingencias previstas en el apartado 1.2.F del presente Informe, pudiendo perder los derechos económicos acumulados en el Plan de Ahorro.



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



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

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

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

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

- a. Escalas de consecución definidas para cada objetivo en base a los resultados alcanzados por la Sociedad. En consecuencia, cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad a corto o largo plazo afecta al grado de consecución de los objetivos y de forma directa al importe de las remuneraciones variables que les pudieran corresponder, en su caso, a los Consejeros Ejecutivos.
- b. La remuneración de carácter variable de los Consejeros Ejecutivos está sometida a cláusulas *malus* y *clawback*, que permiten a la Sociedad no abonar o, en su caso, reclamar el reembolso de todo o parte de los componentes variables de la remuneración cuando se ponga de manifiesto que su determinación, liquidación o abono se produjo en base a datos cuya inexactitud quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta. No obstante, durante el ejercicio 2024 no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de retribución variable alguna.

En el ejercicio 2024 la retribución de los Consejeros Ejecutivos ha estado ligada al rendimiento sostenible de la Sociedad a través de la retribución variable anual, que incluye una parte del incentivo referenciada a objetivos cuantitativos y financieros, vinculados con el desempeño de la Sociedad y que consideran la viabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Compañía y otra parte del incentivo referenciada a objetivos no financieros vinculados con factores ESG (*Environmental, Social y Governance*, por sus siglas en inglés).



Anexo Estadístico

5 Anexo Estadístico

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don José Manuel Entrecanales Domecq	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don Daniel Entrecanales Domecq	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don Javier Entrecanales Franco	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña Sonia Dulá	Consejera Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don José María Pacheco Guardiola	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 20/06/2024
Doña María Dolores Dancausa Treviño	Consejera Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don Carlo Clavarino	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña Maite Arango García-Urtiaga	Consejera Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña María Salgado Madriñán	Consejera Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña Teresa Sanjurjo González	Consejera Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

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

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo ¹	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	1.375	2.461	-	-	-	3.836	3.682
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	738	272	-	-	-	1.010	905
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero ²	130	-	70	-	-	-	-	-	200	200
Don Daniel Entrecanales Domecq	100	-	-	-	-	-	-	-	100	133
Don Javier Entrecanales Franco	100	-	-	-	-	-	-	-	100	126
Doña Sonia Dulá	100	-	70	-	-	-	-	-	170	170
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	100	-	55	-	-	-	-	-	155	171
Don José María Pacheco Guardiola	47	-	33	-	-	-	-	-	80	163

Informe anual sobre remuneraciones 2024
de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas

Doña María Dolores Dancausa Treviño	100	-	66	-	-	-	-	-	166	168
Don Carlo Clavarino	100	-	55	-	-	-	-	-	155	155
Doña Maite Arango García-Urtiaga	100	-	55	-	-	-	-	-	155	155
Doña María Salgado Madriñán	100	-	88	-	-	-	-	-	188	99
Doña Teresa Sanjurjo González	100	-	-	-	-	-	-	-	100	53

- El importe de la retribución variable a corto plazo en metálico incluye los importes correspondientes a los ingresos a cuenta derivados de las retribuciones en especie que no han sido repercutidos a los Consejeros Ejecutivos (que ascienden a 27 miles de euros y 13 miles de euros para el Presidente y para el Vicepresidente, respectivamente).
- La remuneración fija de Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero incluye (i) la asignación anual fija como miembro del Consejo (100 miles de euros) y (ii) la asignación anual fija por ostentar el cargo de Consejero Independiente Coordinador (30 miles de euros).

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		N.º instrumentos	N.º acciones equivalentes	N.º instrumentos	N.º acciones equivalentes	N.º instrumentos	N.º acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	N.º instrumentos	N.º instrumentos	N.º Acciones equivalentes
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

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

Informe anual sobre remuneraciones 2024
de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la Sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistema de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistema de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistema de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistema de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024 ¹	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024 ²	Ejercicio 2023
Don José Manuel Entrecañales Domecq	-	-	3.875	3.675	-	-	34.736	26.694
Don Juan Ignacio Entrecañales Franco	-	-	1.938	1.938	-	-	16.359	12.954
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Daniel Entrecañales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Entrecañales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Sendagorta Gómezdel Campillo	-	-	-	-	-	-	-	-
Don José María Pacheco Guardiola	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Dolores Dancausa Treviño	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Carlo Clavarino	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Teresa Sanjurjo González	-	-	-	-	-	-	-	-

1. Este importe incluye la suma de las aportaciones satisfechas por parte de ACCIONA al Plan de Ahorro a favor de los Consejeros Ejecutivos (1.375 miles de euros para el Presidente y 738 miles de euros para el Vicepresidente) y la retribución variable anual diferida (2.500 miles de euros en el caso del Presidente y 1.200 miles de euros para el caso del Vicepresidente).
2. La diferencia entre el total de las cantidades aportadas y el importe de los fondos acumulados indicados en el Informe a 31 de diciembre de 2024 corresponde a los rendimientos financieros generados por el propio Plan a lo largo de los diferentes años.

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don José Manuel Entrecanales Domecq	Retribuciones en especie	77
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	Retribuciones en especie	43
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-	-
Don Daniel Entrecanales Domecq	-	-
Don Javier Entrecanales Franco	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	-	-
Don José María Pacheco Guardiola	-	-
Doña María Dolores Dancausa Treviño	-	-
Don Carlo Clavarino	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-
Doña Teresa Sanjurjo González	-	-

b) **Retribuciones a los Consejeros de la Sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:**

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don José Manuel Entrecañales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecañales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Daniel Entrecañales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Entrecañales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don José María Pacheco Guardiola	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Dolores Dancausa Treviño	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Carlo Clavarino	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Teresa Sanjurjo González	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		N.º instrumentos	N.º acciones equivalentes	N.º instrumentos	N.º acciones equivalentes	N.º instrumentos	N.º acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	N.º instrumentos	N.º instrumentos	N.º Acciones equivalentes
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Daniel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Don José María Pacheco Guardiola	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Dolores Dancausa Treviño	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Carlo Clavarino	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Teresa Sanjurjo González	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don José Manuel Entrecanales Domecq	
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	
Don Daniel Entrecanales Domecq	
Don Javier Entrecanales Franco	
Doña Sonia Dulá	

Informe anual sobre remuneraciones 2024
de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas

Don Javier Sendagorta Gómezdel Campillo	
Don José María Pacheco Guardiola	
Doña María Dolores Dancausa Treviño	
Don Carlo Clavarino	
Doña Maite Arango García-Urtiaga	
Doña María Salgado Madriñán	
Doña Teresa Sanjurjo González	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la Sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistema de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistema de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistema de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistema de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don José Manuel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Daniel Entrecanales Domecq	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Entrecanales Franco	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Sonia Dulá	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Javier Sendagorta Gómezdel Campillo	-	-	-	-	-	-	-	-
Don José María Pacheco Guardiola	-	-	-	-	-	-	-	-

Doña María Dolores Dancausa Treviño	-	-	-	-	-	-	-	-
Don Carlo Clavarino	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Maite Arango García-Urtiaga	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña María Salgado Madriñán	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña Teresa Sanjurjo González	-	-	-	-	-	-	-	-

iv) **Detalle de otros conceptos**

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del Grupo					Total ejercicio 2024 Sociedad + Grupo
	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 Sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 Grupo	
Don José Manuel Entrecanales Domecq	3.836	-	-	77	3.913	-	-	-	-	-	3.913
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	1.010	-	-	43	1.053	-	-	-	-	-	1.053
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	200	-	-	-	200	-	-	-	-	-	200
Don Daniel Entrecanales Domecq	100	-	-	-	100	-	-	-	-	-	100
Don Javier Entrecanales Franco	100	-	-	-	100	-	-	-	-	-	100
Doña Sonia Dulá	170	-	-	-	170	-	-	-	-	-	170
Don Javier Sendagorta Gómez del Campillo	155	-	-	-	155	-	-	-	-	-	155

Informe anual sobre remuneraciones 2024
de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas

Don José María Pacheco Guardiola	80	-	-	-	80	-	-	-	-	-	80
Doña María Dolores Dancausa Treviño	166	-	-	-	166	-	-	-	-	-	166
Don Carlo Clavarino	155	-	-	-	155	-	-	-	-	-	155
Doña Maite Arango García-Urtiaga	155	-	-	-	155	-	-	-	-	-	155
Doña María Salgado Madriñán	188	-	-	-	188	-	-	-	-	-	188
Doña Teresa Sanjurjo González	100	-	-	-	100	-	-	-	-	-	100
TOTAL	6.415	-	-	120	6.535	-	-	-	-	-	6.535

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

Nombre	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	%Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	%Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	%Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	%Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don José Manuel Entrecanales Domecq	3.913	4,18	3.756	-28,90	5.283	7,51	4.914	-86,09	35.322
Don Juan Ignacio Entrecanales Franco	1.053	11,31	946	-23,52	1.237	24,70	992	-94,90	19.470
Consejeros externos									
Don Jerónimo Marcos Gerard Rivero	200	0	200	7,53	186	14,11	163	5,16	155
Don Daniel Entrecanales Domecq	100	-24,81	133	-21,76	170	3,66	164	3,80	158
Don Javier Entrecanales Franco	100	-20,63	126	-18,71	155	1,31	153	2,00	150
Doña Sonia Dulá	170	-12,82	195	-27,78	270	14,89	235	17,50	200
Don Javier Sendagorta	155	-9,36	171	-9,04	188	9,30	172	10,97	155

Informe anual sobre remuneraciones 2024
de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas

Gómez del Campillo										
Don José María Pacheco Guardiola	80	-50,92	163	5,16	155	1,31	153	2,00	150	
Doña María Dolores Dancausa Treviño	166	-1,19	168	-1,18	170	100	85	-	-	
Don Carlo Clavarino	155	0	155	91,36	81	-	-	-	-	
Doña Maite Arango García-Urtiaga	155	0	155	91,36	81	-	-	-	-	
Doña María Salgado Madriñán	188	89,90	99	-	-	-	-	-	-	
Doña Teresa Sanjurjo González	100	88,68	53	-	-	-	-	-	-	
Resultados consolidados de la Sociedad										
	764.759	-6,58%	818.668	-5,75	868.642	51,13	574.750	11,17	516.993	
Remuneración media de los empleados										
	52	1,96	51	13,3	45	4,65	43	7,5	40	

Para calcular la "Remuneración media de los empleados" se han tenido en cuenta (i) la plantilla media ponderada a nivel mundial (sin considerar a los Consejeros) y (ii) la cuantía del epígrafe de "Gastos de Personal" (que incluye sueldos, salarios y asimilados; cargas sociales; y otros gastos de personal), que se incluyen en las cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2024.

B Otras Informaciones de interés

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 27 de febrero de 2025.

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

No

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2024]

CIF: [A08001851]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[AVENIDA DE LA GRAN VÍA DE HORTALEZA, 3 MADRID]

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

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	47.563.859	87,49

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	6.441.963	13,54
Votos a favor	41.119.384	86,45
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	2.512	0,01

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña SONIA DULÁ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don CARLO CLAVARINO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ MARÍA PACHECO GUARDIOLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 20/06/2024

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 2024	Total ejercicio 2023
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ				1.375	2.461				3.836	3.682
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO				738	272				1.010	905
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	130		70						200	200
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	100								100	133
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	100								100	126
Doña SONIA DULÁ	100		70						170	170
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	100		55						155	171
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	100		66						166	168
Don CARLO CLAVARINO	100		55						155	155
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	100		55						155	155
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	100		88						188	99
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	100								100	53
Don JOSÉ MARÍA PACHECO GUARDIOLA	47		33						80	163

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Plan							0,00				
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	
Doña SONIA DULÁ	
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CARLO CLAVARINO	
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	
Don JOSÉ MARÍA PACHECO GUARDIOLA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ			3.875	3.675			34.736	26.694
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO			1.938	1.938			16.359	12.954
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO								
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ								
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO								
Doña SONIA DULÁ								
Don JAVIER SENDAGORTA CÓMEZ DEL CAMPILLO								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO								
Don CARLO CLAVARINO								
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA								
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN								
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ								
Don JOSÉ MARÍA PACHECO GUARDIOLA								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Retribuciones en especie	77
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Retribuciones en especie	43
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	Concepto	
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	Concepto	
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	Concepto	
Doña SONIA DULÁ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	Concepto	
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Concepto	
Don CARLO CLAVARINO	Concepto	
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	Concepto	
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Concepto	
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	Concepto	
Don JOSÉ MARÍA PACHECO GUARDIOLA	Concepto	

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ										
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO										
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO										
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ										
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO										
Doña SONIA DULÁ										25
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO										
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don CARLO CLAVARINO										
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA										
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN										
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ										
Don JOSÉ MARÍA PACHECO GUARDIOLA										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMECCQ	Plan							0,00				
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	Plan							0,00				
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	Plan							0,00				
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	Plan							0,00				
Doña SONIA DULÁ	Plan							0,00				
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	Plan							0,00				
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Plan							0,00				
Don CARLO CLAVARINO	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	Plan							0,00				
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	Plan							0,00				
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA PACHECO GUARDIOLA	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	
Doña SONIA DULÁ	
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	
Don CARLO CLAVARINO	
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	
Don JOSÉ MARÍA PACHECO GUARDIOLA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ								
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO								
Don DANIEL ENTRECANALES DOMECQ								
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO								
Doña SONIA DULÁ								
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO								
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO								
Don CARLO CLAVARINO								
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA								
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN								
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ								
Don JOSÉ MARÍA PACHECO GUARDIOLA								

iv) Detalle de otros conceptos

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	3.836			77	3.913						3.913
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	1.010			43	1.053						1.053
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	200				200						200
Don DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	100				100						100
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	100				100						100
Doña SONIA DULÁ	170				170						170
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	155				155						155
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	166				166						166
Don CARLO CLAVARINO	155				155						155

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña MAITE ARANGO GARCÍA-URTIAGA	155				155						155
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	188				188						188
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	100				100						100
Don JOSÉ MARÍA PACHECO GUARDIOLA	80				80						80
TOTAL	6.415			120	6.535						6.535

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 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	3.913	4,18	3.756	-28,90	5.283	7,51	4.914	-86,09	35.322

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	1.053	11,31	946	-23,52	1.237	24,70	992	-94,90	19.470
Consejeros externos									
Don JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	200	0,00	200	7,53	186	14,11	163	5,16	155
Don DANIEL ENTRECANALES DOMECQ	100	-24,81	133	-21,76	170	3,66	164	3,80	158
Don JAVIER ENTRECANALES FRANCO	100	-20,63	126	-18,71	155	1,31	153	2,00	150
Doña SONIA DULÁ	170	-12,82	195	-27,78	270	14,89	235	17,50	200
Don JAVIER SENDAGORTA GÓMEZ DEL CAMPILLO	155	-9,36	171	-9,04	188	9,30	172	10,97	155
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	166	-1,19	168	-1,18	170	100,00	85	-	0
Don CARLO CLAVARINO	155	0,00	155	91,36	81	-	0	-	0
Doña MAITE ARANGO GARCÍA- URTIAGA	155	0,00	155	91,36	81	-	0	-	0
Doña MARÍA SALGADO MADRIÑÁN	188	89,90	99	-	0	-	0	-	0
Doña TERESA SANJURJO GONZÁLEZ	100	88,68	53	-	0	-	0	-	0
Don JOSÉ MARÍA PACHECO GUARDIOLA	80	-50,92	163	5,16	155	1,31	153	2,00	150

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Resultados consolidados de la sociedad									
	764.759	-6,58	818.668	-5,75	868.642	51,13	574.750	11,17	516.993
Remuneración media de los empleados									
	52	1,96	51	13,33	45	4,65	43	7,50	40

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[27/02/2025]

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

[] Si
[✓] No