

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A08001851

DENOMINACIÓN SOCIAL

ACCIONA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVDA. EUROPA, 18. PARQUE EMP. "LA MORALEJA" (ALCOBENDAS)
MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

*La política retributiva de la Sociedad, incluyendo la de los miembros del Consejo de Administración que ejercen funciones ejecutivas, 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, la tolerancia al riesgo y los valores a largo plazo de la Sociedad.
- Gobierno Corporativo y transparencia: El Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para asegurar el buen gobierno y la transparencia de la retribución de los Consejeros.
- Diseño equilibrado: El Consejo de Administración procurará una proporción razonable entre los componentes fijos y variables, anuales y plurianuales, pagos en metálico y 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 o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.
- Equidad interna: El Consejo de Administración procurará que el régimen de retribución atribuya retribuciones análogas a funciones y dedicación comparables.
- 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.

La nueva política de remuneración de los consejeros para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 se aprobó como punto separado del orden del día por la Junta General de Accionistas de 18 de mayo de 2017 conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 31.5 de los Estatutos Sociales de Acciona, que establecen la obligatoriedad de aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

*Política retributiva aplicable a los Consejeros por funciones de supervisión.

De acuerdo con el artículo 31.2 de los Estatutos Sociales de Acciona, la retribución de los Consejeros consistirá en una asignación anual fija y determinada por su pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones a las que pertenezca el Consejero. El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este importe en los ejercicios en que lo estime conveniente. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración, tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Asimismo, el artículo 55 del Reglamento del Consejo de Administración se refiere a las retribuciones de los Consejeros. Dicho texto podrá encontrarse en la página web de la Sociedad.

Acciona, de conformidad con lo establecido en el artículo 31.6 de los Estatutos Sociales y en el artículo 55.8 del Reglamento del Consejo de Administración, tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para Administradores y Directivos.

*Política retributiva aplicable a los Consejeros por el desarrollo de funciones ejecutivas.

El artículo 31.3 de los Estatutos Sociales dispone que, las retribuciones derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración serán compatibles con cualesquiera otras remuneraciones (sueldos fijos; retribuciones variables en función de la consecución de objetivos de negocio, corporativos y/o de desempeño personal; indemnizaciones por cese del Consejo por razón distinta al incumplimiento de sus deberes; sistemas de previsión; conceptos retributivos de carácter diferido) que, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por acuerdo del Consejo de Administración, pudieran corresponder al Consejero por el desempeño en la Sociedad de otras funciones, sean estas funciones ejecutivas de alta dirección o de otro tipo, distintas de las de supervisión y decisión colegiada que desarrollan como meros miembros del Consejo. Por su parte, el artículo 31.4 de los Estatutos Sociales establece que previo acuerdo de la Junta General de Accionistas con el alcance legalmente exigido, los Consejeros Ejecutivos podrán también ser retribuidos mediante la entrega de acciones o derechos de opción sobre las acciones o mediante cualquier otro sistema de remuneración que esté referenciado al valor de las acciones.

Asimismo, el artículo 55 bis del Reglamento del Consejo de Administración se refiere a las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos. Dicho texto podrá encontrarse en la página web de la Sociedad.

La política retributiva actual prevé que, además de los componentes retributivos que les correspondan como miembros del Consejo de Administración, los Consejeros Ejecutivos de la Compañía podrán percibir una remuneración compuesta por los siguientes elementos retributivos: retribución fija, retribución variable anual, entrega de acciones y opciones sobre acciones, planes de ahorro y retribución en especie.

* Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones con respecto al ejercicio anterior.

El 18 de mayo de 2017 la Junta General de Accionistas aprueba una nueva política de remuneración de los consejeros para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 (la "Política"), conforme a lo previsto en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 31.5 de los Estatutos Sociales de Acciona. Las modificaciones introducidas por la política resultarán de aplicación a las remuneraciones devengadas a partir de la fecha de aprobación de la misma. Los planes, reglamentos, contratos, e instrumentos análogos vigentes deberán adaptarse en la medida necesaria a la mayor brevedad posible para ajustarse a esta Política.

El acuerdo fue adoptado con el voto favorable del 88,81% de los votos emitidos.

Las modificaciones más significativas de la política de remuneraciones de los consejeros respecto a ejercicios anteriores son las siguientes:

- a) se actualiza la cantidad máxima a percibir por el Consejo de Administración por sus funciones colegiadas. Dicha cantidad asciende a 1.700.000 euros y permanecerá vigente en tanto la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación, pudiendo ser reducida por el Consejo de Administración en los términos previstos en los Estatutos Sociales.
- b) se introducen cláusulas de diferimiento, malus y clawback sobre la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos con el objeto de adaptarse a las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.
- c) se modifica el Plan de Entrega de Acciones de los Consejeros Ejecutivos al amparo de la correspondiente autorización de la Junta General de Accionistas, en los términos que se recogen en el apartado A.4.

La política de remuneraciones está publicada en la página web de la Sociedad.

No se ha realizado ninguna modificación en las condiciones de ejercicio de las opciones otorgadas a los Consejeros Ejecutivos que se recogen en el apartado D.

* Mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos.

El mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos, compuesto por los conceptos antes indicados, otorga un peso relevante a la retribución variable que supuso en 2017 aproximadamente el 75% de la retribución total, en línea con el de 2016.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

1. Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

1. Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de Acciona establecen que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) Consejeros, todos ellos externos y al menos dos de ellos deberán ser consejeros independientes. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se designarán teniendo en cuenta los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar.

A la fecha de elaboración del presente informe y durante el año 2017, la composición de la Comisión es la siguiente:

- D. Fernando Rodès Vilà (Vocal. Consejero Independiente)
- D. Jaime Castellanos Borrego (Presidente. Consejero Independiente)
- D. Daniel Entrecanales Domecq (Vocal. Consejero dominical)
- D. Juan Carlos Garay Ibargaray (Vocal. Consejero Independiente)
- D. Jorge Vega-Penichet López (Secretario no miembro)

Los miembros de la Comisión son nombrados por el Consejo de Administración. El presidente de la Comisión es nombrado por el Consejo de Administración de entre los Consejeros independientes.

2. Funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

De acuerdo con lo establecido en los estatutos sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene facultades generales en materia retributiva y de propuestas de nombramiento y cese de Consejeros y altos directivos. Sus funciones están detalladas en los artículos 40 ter de los estatutos sociales y 32 del reglamento del Consejo de administración.

3. Reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne con la frecuencia adecuada para el buen desarrollo de sus funciones, y en cualquier caso, al menos una vez al año, para evaluar las retribuciones y, en su caso, para informar sobre la renovación del Consejo de Administración, de su Comisión Ejecutiva o de sus Comisiones. Además, lo hará cada vez que sea convocada conforme a lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrará aquellas otras sesiones que sean oportunas para atender las solicitudes del Consejo de Administración, el Presidente de Acciona, el Consejero Delegado o la Comisión Ejecutiva, recabando un informe o propuesta o el parecer de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el ámbito de sus competencias.

La Comisión se ha reunido en 7 ocasiones en el ejercicio 2017. En las reuniones se presentan los informes preparatorios de las propuestas que se someten a la consideración de la Comisión y de los cuales se conserva copia junto a las actas. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el ejercicio 2017 y en lo que se refiere a remuneraciones: a) analizó la retribución del primer y segundo nivel del equipo directivo. b) aprobó la propuesta de asignación de acciones a los directivos, c) Informó favorablemente el Plan de sustitución de retribución variable en efectivo por acciones d) supervisó y propuso al Consejo la aprobación del informe sobre la política retributiva de los consejeros y del Informe Anual sobre Gobierno Corporativo d) propuso al Consejo de Administración la Política de remuneraciones de los consejeros para 2018-2020 y elaboró el informe específico sobre dicha política para puesta a disposición de los accionistas, e) elevó al Consejo propuesta de modificación de las retribuciones de los consejeros ejecutivos de acuerdo con lo establecido en la Política de remuneraciones 2018-2020, f) sometió al Consejo la propuesta de entrega de acciones a los consejeros ejecutivos correspondiente al trienio 2014-2016 en ejecución del Plan de Entrega de acciones y performance shares 2014-2019 y g) sometió al Consejo la propuesta de adaptación del Reglamento del Plan de Entrega de acciones y performance shares 2014-2019, a las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y a los principios y directrices contenidos en la Política de Remuneraciones 2018-2020

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2018, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga, al menos, 3 reuniones durante el citado ejercicio.

4. Asesoramiento externo

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. En particular y en lo que respecta a la Política de Remuneraciones 2018-2020 que fue aprobada por la junta general de accionistas de 18 de mayo de 2017 la sociedad contó con el asesoramiento de Uría & Menéndez y Ernst & Young.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

En la reunión del Consejo de Administración de 28 de febrero de 2013 se acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, reducir los importes por pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones en un 10%, quedando por tanto fijados como sigue:

- Remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración: 67.500 euros.
- Remuneración fija para Consejeros no ejecutivos por pertenencia a la Comisión Ejecutiva: 45.000 euros.
- Remuneración fija por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 45.000 euros.
- Remuneración fija por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 36.000 euros.
- Remuneración fija por pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad: 36.000 euros.

En la reunión del Consejo de Administración de 11 de junio de 2015 se estableció una retribución adicional de 10.000 euros a los Consejeros que ostentasen la presidencia de las Comisiones, con excepción de la Comisión Ejecutiva.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta especialmente para proponer las remuneraciones por pertenencia al Consejo y Comisiones el nivel de responsabilidad, velando para que sea una retribución competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las empresas comparables.

Los Consejeros Ejecutivos miembros de la Comisión Ejecutiva no perciben la retribución por la pertenencia específica a dicha Comisión.

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

La cantidad abonada a los Consejeros por su pertenencia al Consejo y a las Comisiones ha sido en 2017 de 1.308.247 euros, inferior a la fijada como máxima por acuerdo de la Junta General que desde 2013 fue de 1.503.000 euros. En el ejercicio 2016 el importe fue de 1.330.500 y en el ejercicio 2015 de 1.365.000 euros. La Política de remuneraciones 2018-2020 ha fijado el importe máximo en 1.700.000 euros a fin de dar cabida a posibles cambios que podrían producirse durante el período de vigencia de la Política de Remuneraciones por aumento por la Junta General de accionistas del número de miembros del Consejo de Administración, por una posible división de la actual Comisión de Nombramientos y Retribuciones en dos comisiones diferentes, una de nombramientos y otra de remuneraciones, al amparo de lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, y por un posible ajuste de las remuneraciones por pertenencia a cualquiera de los órganos y comisiones establecidos.

.Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos han recibido una retribución fija por las funciones de alta dirección que desempeñan tal y como se detalla a continuación:

- Presidente Ejecutivo: 1.000.000 euros.
- Vicepresidente Ejecutivo: 500.000 euros.

La retribución fija percibida por los Consejeros Ejecutivos en 2017 no ha sido objeto de modificación respecto a la del ejercicio anterior.

Conforme a la política retributiva, estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde su actualización. En este sentido, el Consejo de Administración podrá revisar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, las cuantías correspondientes a las remuneraciones fijas de los Consejeros Ejecutivos en función de su desempeño, de la información retributiva de mercado para compañías comparables a nivel global con un rango retributivo entre la mediana y el percentil 75% y de los resultados de la Compañía.

A este respecto, para el ejercicio 2018, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha establecido un nuevo salario fijo anual tal y como se detalla a continuación:• --Presidente Ejecutivo: 1.375.000 euros.

Vicepresidente Ejecutivo: 738.000 euros.

Respecto a otros beneficios que no son satisfechos en efectivo como son las retribuciones en especie, la información se detalla en el apartado A.10.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

1. Sistema de retribución variable anual

La fijación de la retribución variable tiene como referente fundamental el cumplimiento de los objetivos económicos establecidos en los presupuestos anuales, siendo asimismo esencial la valoración del desempeño profesional individual de cada Consejero Ejecutivo, según la apreciación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la aprobación final por el Consejo de Administración. El importe de referencia de la retribución variable anual correspondiente a un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos es tres veces el salario fijo.

Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se tienen en cuenta los relativos al EBITDA, BAI y 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, y que fomente la cohesión social. La valoración anual del desempeño de los Consejeros Ejecutivos incluye objetivos y métricas concretas de sostenibilidad. La retribución variable incorpora las cautelas necesarias para asegurar que tales retribuciones guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía.

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

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

Dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que se hayan realizado los pagos, Acciona podrá reclamar a los Consejeros Ejecutivos: (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, en aquellos casos en los que el Consejero haya incurrido en incumplimiento grave de los deberes de diligencia o lealtad conforme a los cuales deben 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.

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

Esta retribución variable se liquida íntegramente en metálico, bien en el momento de su abono o diferida a través de una aportación al Plan de Ahorro. En 2017, la retribución variable se liquidó en parte de forma diferida a través de aportaciones extraordinarias a los Planes de Ahorro de los Consejeros Ejecutivos.

Solo los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de sistemas retributivos que incorporan una retribución variable tal como se establece en el artículo 31.3 de los Estatutos Sociales. No se ha establecido en la política retributiva remuneraciones en concepto de participación en beneficios o primas.

2. Sistema de retribución variable a largo plazo en acciones

Tal como establecen los artículos 31.4 de los Estatutos Sociales y 55bis del Reglamento del Consejo de Administración, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas, los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas, así como de cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones.

La decisión de conceder retribuciones vinculadas a acciones del Grupo corresponde por ley y por Estatutos a la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Junta General de Accionistas de 24 de junio de 2014 adoptó el siguiente acuerdo:

A) Extender el plazo de vigencia del Plan de Entrega de Acciones y Opciones a la dirección del Grupo Acciona, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos, aprobado por la Junta General de Accionistas de 4 de junio de 2009, para su aplicación en los ejercicios de 2014 a 2020, aumentando el número máximo de acciones disponibles en 200.000.

B) Facultar al Consejo de Administración de la Sociedad para que, con toda la amplitud que se requiera en Derecho y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, modifique en los términos y condiciones que considere conveniente el Reglamento del Plan, estableciendo condiciones y plazos de entrega, periodos de devengo, criterios y límites de asignación, y cualquier otro aspecto que considere relevante con la finalidad de alinear en mayor medida los intereses a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos y directivos del Grupo Acciona con los de los accionistas de la Sociedad y potenciar su motivación en la realización de mayor valor y estabilidad a largo plazo del Grupo así como consolidar la fidelización y permanencia de los mismos en el Grupo.

Al amparo de la autorización de la Junta General, el Consejo de Administración aprobó en su sesión de 26 de febrero de 2015, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la modificación del Reglamento del Plan, formulándolo para los ejercicios 2014 a 2019, ambos inclusive.

Adicionalmente, y haciendo uso de la autorización de la Junta General de 18 de mayo de 2017, el Consejo de Administración aprobó en su sesión de 14 de diciembre de 2017, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una modificación adicional del Reglamento del Plan con el objeto de adaptarse a las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo en lo relativo a diferimiento, malus y clawback sobre la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos y a los principios y directrices contenidos en la política de remuneraciones de consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.

En base a los acuerdos adoptados, las características principales del Plan son las siguientes:

a) El Plan 2014 de entrega de acciones y de "performance shares" tiene por objetivo retribuir a la dirección de Acciona y su Grupo, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos de Acciona, de un modo que incentive la consecución de objetivos estratégicos de negocio en beneficio de los accionistas de la Sociedad, y la fidelización y retención de los directivos.

b) Indicadores estratégicos y objetivos a cumplir.

El cumplimiento de los objetivos se hará en función de los indicadores estratégicos de negocio. Éstos han sido definidos por el Consejo de Administración para los ejercicios comprendidos entre 2014 y 2019. Dentro de la libertad de decisión del Consejo de Administración se incluyen, entre ellos, las siguientes magnitudes:

(a) Ratio Deuda Neta/ EBITDA en base consolidada al cierre del último ejercicio del período de referencia;

(b) Beneficio ordinario antes de impuestos del período de referencia;

(c) Beneficio neto por acción del período de referencia;

(d) Otros criterios a valorar por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, incluyendo, al menos, los siguientes:

i. Retorno total de la acción, por incremento de valor y por dividendos, durante el período de referencia;

ii. Comparación de las estimaciones en cuanto al valor futuro de la acción de Acciona y de las recomendaciones de no menos de cuatro analistas que realicen un seguimiento significativo de la acción, realizadas por esos analistas en diciembre 2013 y en enero del año siguiente a la conclusión del período de referencia; y,

iii. Comparación de la evolución del precio de la acción de Acciona con la del Índice IBEX -35 entre los ejercicios primero y último del período de referencia.

El Consejo de Administración, previa consideración de la recomendación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha definido respecto de cada uno de los indicadores estratégicos de negocio para el período de referencia del Plan 2014 lo siguiente:

i. El objetivo, cuantificado cuando puede formularse como métrica, respecto de cada uno de esos indicadores;

ii. El nivel mínimo de cada indicador por debajo del cual se considerará que no se ha alcanzado logro alguno; y,

iii. La ponderación atribuida a cada indicador en la cuantificación del nivel de logro alcanzado en el período de referencia.

c) Consejeros Ejecutivos.

Para los Consejeros Ejecutivos se introduce por primera vez la posibilidad de una asignación anual de “performance shares” por el Consejo de Administración a su favor, que no dan derecho a la adquisición de las acciones correspondientes (salvo en los casos previstos en el Reglamento) sino que constituyen una indicación por el Consejo de Administración del número de acciones que prevé que puedan ser asignadas a esos Consejeros Ejecutivos en un momento posterior si se cumple la doble condición de su continuidad y de la consecución de los objetivos estratégicos a largo plazo del Grupo Acciona que el Consejo de Administración haya establecido como requisito para que los Consejeros Ejecutivos reciban acciones.

El período de referencia de los indicadores estratégicos de negocio será el sexenio 2014-2019, si bien para la asignación de “performance shares” se tendrá en cuenta todo el período transcurrido desde el inicio del período de aplicación del Plan 2014 hasta el fin del ejercicio precedente.

Concluido cada uno de los ejercicios anuales, el Consejo de Administración podrá valorar el avance logrado en la consecución de los objetivos estratégicos a largo plazo hasta ese momento. En atención a ese avance y al desempeño por los Consejeros Ejecutivos de sus respectivas responsabilidades de la alta dirección de Acciona y su Grupo hasta ese momento, el Consejo de Administración podrá asignar a cada uno de los Consejeros Ejecutivos un determinado número de “performance shares”; esto es, de unidades en que el Consejo de Administración cifra la expectativa de entrega de acciones propias al Consejero Ejecutivo, a condición de (a) su continuidad y (b) el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos para el período relevante.

La asignación de acciones propias a los Consejeros Ejecutivos se realizará (a) al término del período total de duración del Plan 2014 (en 2020), en consideración de la evaluación que se haga de todo el período 2014-2019; y (b) en un hito intermedio, en 2017, tras concluir los tres primeros ejercicios 2014-2016, en consideración de la evaluación que se haga del primer trienio 2014-2016. Las acciones asignadas y las acciones entregadas a los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2017 se recogen en el apartado D.

Asimismo, la entrega de las acciones asignadas a los Consejeros Ejecutivos se sujeta a la condición de que hasta el 31 de marzo del año en que se proceda a la entrega de las acciones el Consejero Ejecutivo no haya cesado en el desempeño de sus funciones de más alta dirección de Acciona y de su Grupo por causa imputable al Consejero.

Si con antelación a esa fecha se hubiera producido el cese en el desempeño de esas funciones por causa no imputable al Consejero Ejecutivo, la condición a que se supedita la entrega de las acciones se entenderá cumplida y, el Consejo de Administración acordará, previa consideración del criterio al respecto del Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a favor de los Consejeros Ejecutivos, la atribución del derecho definitivo a la entrega inmediata de las acciones propias correspondientes a las “performance shares” que hubieran sido asignadas al Consejero Ejecutivo hasta el momento en que se produjo su cese por esa causa y que aún no hubieran sido objeto de asignación definitiva. Si el Consejo de Administración hubiere optado por no asignar “performance shares”, evaluará en el momento del cese por causa no imputable al Consejero Ejecutivo el grado de consecución de los objetivos establecidos en el período de transcurrido hasta el cese y procederá a la entrega de las acciones que correspondan según los criterios que hubiere establecido el Consejo de Administración.

En ningún caso el número de acciones asignadas así cuantificado podrá exceder, en conjunto con las demás asignadas conforme al Plan 2014, el número máximo disponible aprobado por la Junta General.

La fecha concreta de la entrega de acciones que deba efectuarse de conformidad con lo previsto en los párrafos anteriores se determinará por el Consejo de Administración o sus órganos delegados y, en todo caso, se realizará con posterioridad a la celebración de la Junta General de Accionistas del año en que se proceda a la entrega. La entrega del 20% de las acciones que los Consejeros Ejecutivos tengan derecho a percibir estarán sometidas a un período de diferimiento de un plazo mínimo de un (1) año, condicionando su devengo, además de a la continuidad del Consejero Ejecutivo conforme prevé el Reglamento, a que durante el plazo de diferimiento no se ponga de manifiesto, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cualquier causa que deba tener como resultado en opinión de los auditores externos una reformulación material de los estados financieros consolidados del Grupo Acciona, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

Adicionalmente, dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que se haya efectuado la entrega de acciones cuyo reembolso se reclame, Acciona podrá reclamar a los Consejeros Ejecutivos: (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, en aquellos casos en los que el consejero haya incurrido en incumplimiento grave de los deberes de diligencia o lealtad conforme a los cuales deben 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.

Por último, el Plan 2014 no contempla la posible venta de acciones entregadas para hacer frente al pago del impuesto incurrido por el beneficiario como consecuencia de dicha entrega. El coste del ingreso a cuenta del rendimiento derivado

del Plan 2014 no será repercutido a los beneficiarios, asumiendo la Sociedad el coste fiscal que dicho ingreso a cuenta tenga en la imposición personal de los beneficiarios con los límites establecidos por Acciona.

d) Directivos no Consejeros Ejecutivos.

Para los demás beneficiarios que no sean Consejeros Ejecutivos, el Consejo de Administración aprobará, previa consideración de la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el importe de la retribución variable individual a satisfacer mediante la entrega de acciones propias de Acciona que asigne respecto de cada uno de los ejercicios anuales a cada uno de los directivos beneficiarios del Plan 2014 distintos de los Consejeros Ejecutivos.

e) Número de acciones disponibles para el Plan.

El número máximo de acciones que podrán ser asignadas a los Beneficiarios en aplicación del Plan 2014 se fijó inicialmente en 258.035, sin perjuicio de poder ser incrementado por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

En este sentido, las Juntas Generales de Accionistas de 11 de junio de 2015, 10 de mayo de 2016 y 18 de mayo de 2017, acordaron aumentar el número máximo de acciones disponibles para el Plan en 100.000 acciones en cada una de ellas, sin perjuicio de posteriores aumentos si así lo propone el Consejo de Administración y lo aprueba la Junta General de Accionistas.

Al cierre de 2017 el número máximo de acciones que pueden ser entregadas en ejecución del Plan es de 353.240 acciones tras haber utilizado, en 2017, 35.917 acciones para su entrega a directivos distintos de los Consejeros Ejecutivos y, 104.096 acciones para su entrega a Consejeros Ejecutivos. Sin perjuicio de lo anterior, en el ejercicio 2017, se han asignado 26.025 acciones cuya entrega ha quedado diferida de manera lineal por un periodo de tres años (1/3 cada año).

f) Otros instrumentos

El Consejo de Administración podrá, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sustituir la entrega de acciones propias a Consejeros Ejecutivos en ejecución del Plan 2014 por la entrega de otros valores, instrumentos o activos financieros, u otros procedimientos de pago admitidos como posible modalidad de retribución plurianual por la política de remuneraciones de los Consejeros de Acciona vigente en cada momento.

g) Beneficiarios.

El número anual de beneficiarios no excederá de 100, incluyendo Consejeros Ejecutivos y directivos del Grupo Acciona.

3. Otros posibles incentivos extraordinarios.

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

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

La Sociedad ha establecido 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 ("Plan de Ahorro") dirigido, exclusivamente a los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, con el propósito de complementar sus prestaciones públicas de la Seguridad Social, en las condiciones y términos establecidos en el Reglamento del Plan de Ahorro.

1. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL PLAN DE AHORRO.

a) Es un sistema de previsión social de la modalidad de aportación definida.

b) Es un sistema que se dota externamente mediante el pago por la Sociedad de primas anuales a una entidad aseguradora y a favor del participante para la cobertura de supervivencia y las contingencias de riesgo, esto es: (i) fallecimiento, e (ii) incapacidad permanente en los grados previstos en el Reglamento.

c) En el supuesto de que los participantes cesen en el cargo de Consejeros ejecutivos de Acciona por cualquier causa, la Sociedad dejará de satisfacer las primas al Plan de Ahorro en la fecha en la que cesen fehacientemente en el cargo, sin perjuicio de los derechos económicos que se reconozcan a los participantes.

d) El abono de la prestación derivada del Plan de Ahorro será realizado directamente por la entidad aseguradora a los participantes, neto de las correspondientes retenciones o ingresos a cuenta del IRPF que, en su caso, sean aplicables, y que serán a cargo del beneficiario de la prestación. Para la contingencia de fallecimiento, el abono de la prestación también será realizado directamente por la entidad aseguradora si bien en favor de sus causahabientes.

e) La condición de participante del Plan de Ahorro se perderá en caso de que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Acaecimiento de cualquiera de las contingencias de riesgo cubiertas y cobro de la prestación.

Alcanzar la edad de 65 años ("la edad de vencimiento").

Cesar en el cargo de Consejero Ejecutivo de Acciona por cualquier causa distinta de las anteriores.

f) El Consejo de Administración de Acciona podrá decidir en cualquier caso cancelar o modificar el importe de las primas.

2. CONDICIONES DE CONSOLIDACIÓN.

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

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

B) 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.

3. APORTACIONES REALIZADAS.

Las aportaciones a favor de los Consejeros Ejecutivos en 2017 han sido de 5.125 miles de euros. Estas aportaciones incluyen las aportaciones del 75% del salario fijo anual y un importe adicional derivado de las aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro, correspondientes a parte de la retribución variable del ejercicio 2017.

La política de remuneraciones 2018/2020 establece que el porcentaje de entre el 75% y el 100% del salario fijo es el previsto para los próximos años, aunque 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.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha establecido para 2018 como aportación anual un porcentaje equivalente al 100% del salario fijo anual.

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

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

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

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los Consejeros Ejecutivos prestan sus servicios en el desempeño de funciones ejecutivas con carácter indefinido. El artículo 31.1 de los Estatutos Sociales de Acciona fija una duración del nombramiento como Consejero de tres 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, formalizar la dimisión cuando cesen en los puestos ejecutivos en razón a los cuales se produjo su nombramiento como Consejero.

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

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.

Durante un periodo adicional de un año desde la terminación del contrato suscrito con la Sociedad, los Consejeros Ejecutivos se abstendrán de:

(a) Prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, prestatario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo Acciona, salvo autorización expresa de la Sociedad que no será irrazonablemente denegada.

(b) Participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo Acciona.

Esta prohibición no se entenderá incumplida cuando se trate de una participación no significativa. A estos efectos, se considera que una participación no es significativa cuando se trate de una inversión que no otorgue, directa o indirectamente, funciones de gestión o una influencia significativa en la sociedad competidora.

(c) Emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro (de la plantilla o) del equipo directivo de la Sociedad o de cualquier otra sociedad perteneciente al Grupo Acciona 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.

Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos excluyen cualquier compensación vinculada a la prohibición de no competencia post contractual durante el plazo de un año asumida por los Consejeros Ejecutivos.

Los Consejeros Ejecutivos tienen suspendida la relación laboral ordinaria que les vincula con la Sociedad desde su ingreso en la misma.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital, se han firmado los correspondientes contratos con los Consejeros Ejecutivos.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

D^a Carmen Becerril tuvo suscrito un contrato de prestación de servicios profesionales al Grupo Acciona en las áreas de sostenibilidad, cambio climático y energía. Con esta excepción los Consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo distinto de los expuestos en el presente informe.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Adicionalmente a los conceptos retributivos señalados con anterioridad, los Consejeros Ejecutivos perciben determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos:

Seguro de vida, vehículo de empresa y seguro médico, según la política de beneficios de la Sociedad vigente en cada momento.

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 importe de estas remuneraciones en especie se recoge de forma individualizada en el apartado D del presente Informe. Se podrá aprobar la modificación de estas remuneraciones por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

La Sociedad no ha pagado remuneraciones de este tipo.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

Los Consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo distinto de los expuestos en el presente informe, sin perjuicio de los que con carácter general les corresponden por su condición de accionistas.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

El sistema de remuneración establecido para los Consejeros 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. La remuneración de los Consejeros por pertenencia al Consejo y sus Comisiones consiste en una asignación anual fija y determinada. El importe máximo de la remuneración que pueden percibir los Consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión es la que haya sido fijada por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

La fijación de la retribución variable para los Consejeros Ejecutivos tiene en cuenta objetivos cuantitativos y cualitativos que contribuyen a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y que fomente la cohesión social. La retribución variable anual se analiza cada año en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se eleva para su aprobación final por el Consejo de Administración. Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente.

El Plan 2014 de entrega de acciones y "performance shares", tal como se indica en el apartado A.4, persigue el objetivo de alinear la remuneración a los objetivos e intereses a largo plazo de la Sociedad. El Plan se inscribe en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía y de su Grupo.

La asignación de "performance shares" como medición de la expectativa de entrega de acciones propias no es constitutiva de ningún derecho a favor de los Consejeros Ejecutivos que les faculte a exigir, entonces o en un momento posterior, la entrega de las acciones propias correspondientes, excluidos los supuestos previstos en el Reglamento y referidos a circunstancias o hechos no imputables a los Consejeros Ejecutivos.

Las acciones propias transmitidas a los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2017 (en relación con los ejercicios 2014, 2015 y 2016) quedan sujetas a un derecho de recompra a favor de Acciona y ejercitable en caso de que el Consejero Ejecutivo adquirente de las acciones cese en el desempeño de sus funciones de más alta dirección de Acciona y de su Grupo antes del 31 de marzo de 2020 por causa de un incumplimiento de sus deberes contractuales o por dimisión que obedezca exclusivamente a su voluntad.

Adicionalmente como se indica en el apartado A.4 anterior, Acciona ha modificado en el ejercicio 2017 su política de remuneración de consejeros, introduciendo cláusulas de diferimiento, malus y clawback sobre la remuneración variable tanto a corto como a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos, alineándose de esta forma con las mejores prácticas en gobierno corporativo.

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.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La retribución fija de los Consejeros por el desempeño de funciones de supervisión en 2017 se mantuvo sin cambios con respecto a la del ejercicio anterior. Los Consejeros no ejecutivos no perciben ningún tipo de remuneración variable.

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos en 2017 se mantuvo sin cambios respecto al ejercicio anterior, manteniéndose sin incremento en los últimos cinco años.

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

Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se tienen en cuenta los relativos al EBITDA, BAI, nivel de deuda, y demás objetivos económicos establecidos a principios de año alineados con la estrategia de la Sociedad a largo plazo. 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. La valoración anual del desempeño de los Consejeros Ejecutivos incluye objetivos y métricas concretas de sostenibilidad. Las retribuciones variables individuales que se reflejan en el presente Informe son el resultado de las decisiones tomadas por el Consejo en su valoración global del cumplimiento de los objetivos económicos establecidos en los presupuestos anuales y la valoración del desempeño profesional individual de cada Consejero Ejecutivo que incluye objetivos cualitativos que contribuyen a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y fomente la cohesión social.

Tal y como se ha adelantado en el apartado A.5 del presente Informe, una parte de la retribución variable se liquidó en metálico y otra mediante una aportación extraordinaria al Plan de Ahorro. De esta forma, de los fondos acumulados en el Plan de Ahorro cuyo detalle se incluye en el apartado D, a continuación se desglosa el origen de los mismos para cada Consejero Ejecutivo:

• **Presidente Ejecutivo:**

- 3.000.000 euros, de las aportaciones realizadas por la Compañía.

- 5.600.000 euros, de las aportaciones individuales realizadas por el Consejero de su retribución variable.

• **Vicepresidente Ejecutivo:**

- 1.500.000 euros, de las aportaciones realizadas por la Compañía.

- 1.800.000 euros, de las aportaciones individuales realizadas por el Consejero de su retribución variable

Respecto a la retribución variable a largo plazo vinculada a acciones de la Sociedad, siguiendo lo establecido en el Reglamento del Plan 2014, y en base a la evaluación de los resultados obtenidos durante el trienio 2014-2016, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en el ejercicio 2017 la entrega de los Consejeros Ejecutivos de 104.096 acciones y la asignación de 26.025 acciones cuya entrega ha quedado diferida de manera lineal por un periodo de tres años (1/3 cada año), de conformidad con el detalle incluido en el apartado D del presente Informe.

Por su parte, en el ejercicio 2017 los Consejeros Ejecutivos han ejercitado todas las opciones sobre acciones que tenían concedidas, de conformidad con el detalle incluido en el apartado D del presente Informe.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAIME CASTELLANOS BORREGO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARÍA DEL CARMEN BECERRIL MARTÍNEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 18/05/2017.
FERNANDO RODÉS VILA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAVIER ENTRECANALES FRANCO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
BELÉN VILLALONGA MORENÉS	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	Independiente	Desde 18/05/2017 hasta 31/12/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	1.000	68	0	810	3.502	0	0	32	5.412	2.497
JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	500	68	0	206	2.101	0	0	16	2.891	782

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	0	68	0	0	0	136	0	0	204	204
JAIME CASTELLANOS BORREGO	0	68	0	0	0	136	0	0	204	204
DANIEL ENTRECANALES DOMECCQ	0	68	0	0	0	82	0	0	150	150
JAVIER ENTRECANALES FRANCO	0	68	0	0	0	81	0	0	149	149
ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	0	68	0	0	0	45	0	0	113	113
BELÉN VILLALONGA MORENÉS	0	68	0	0	0	0	0	0	68	68
FERNANDO RODÉS VILA	0	68	0	0	0	72	0	0	140	140
JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	0	68	0	0	0	0	0	0	68	68
KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	0	42	0	0	0	0	0	0	42	0
MARÍA DEL CARMEN BECERRIL MARTÍNEZ	0	26	0	0	0	14	0	63	103	254

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMECC
PLAN 2012

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
25/05/2012	9.995	9.995	66,73	04/2015 A 03/2018	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	75,15	9.995	9.995	84	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: -

JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMECC
PLAN 2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
29/06/2011	4.874	4.874	53,00	04/2014 a 03/2017	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	74,89	4.874	4.874	107	0	0	0	0,00	04/2014 a 03/2017

Otros requisitos de ejercicio: -

JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ
PLAN 2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
06/06/2013	10.138	10.138	56,21	04/2016 A 03/2019	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	74,89	10.138	10.138	189	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: -

JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ
PLAN 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
26/06/2014	5.511	5.511	62,84	04/2017 A 03/2020	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	75,19	5.511	5.511	68	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: -

JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMECC
PLAN 2014 ASIGNACIÓN DE PERFORMANCE SHARES Y ENTREGA DE ACCIONES

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
24/06/2014	0	0	0,00	-	81.326	81.326	0,00	2020			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
65.060	69,91	4.548	0,00	0	0	0	0	16.266	16.266	0,00	2020
Otros requisitos de ejercicio: -											

JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO
PLAN 2014 ASIGNACIÓN DE PERFORMANCE SHARES Y ENTREGA DE ACCIONES

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
24/06/2014	0	0	0,00	-	48.795	48.795	0,00	2020			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
39.036	69,91	2.729	0,00	0	0	0	0	9.759	9.759	0,00	2020
Otros requisitos de ejercicio: -											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEcq	3.850	3.250	9.481	5.162
JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	1.275	1.275	3.287	2.026

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAIME CASTELLANOS BORREGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER ENTRECANALES FRANCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BELÉN VILLALONGA MORENÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO RODÉS VILA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA DEL CARMEN BECERRIL MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ MANUEL ENTRECANALES DOMEcq	5.412	4.548	448	10.408	0	0	0	0	10.408	2.497	3.850
JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	2.891	2.729	0	5.620	0	0	0	0	5.620	782	1.275
JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	204	0	0	204	0	0	0	0	204	204	0
JAIME CASTELLANOS BORREGO	204	0	0	204	0	0	0	0	204	204	0
JAVIER ENTRECANALES FRANCO	149	0	0	149	0	0	0	0	149	149	0
DANIEL ENTRECANALES DOMEcq	150	0	0	150	0	0	0	0	150	150	0
ANA INÉS SAINZ DE VICUÑA BEMBERG	113	0	0	113	0	0	0	0	113	113	0
BELÉN VILLALONGA MORENÉS	68	0	0	68	0	0	0	0	68	68	0
KAREN CHRISTIANA FIGUERES OLSEN	42	0	0	42	0	0	0	0	42	0	0
FERNANDO RODÉS VILA	140	0	0	140	0	0	0	0	140	140	0
JERÓNIMO MARCOS GERARD RIVERO	68	0	0	68	0	0	0	0	68	68	0
MARÍA DEL CARMEN BECERRIL MARTÍNEZ	103	0	0	103	0	0	0	0	103	254	0
TOTAL	9.544	7.277	448	17.269	0	0	0	0	17.269	4.629	5.125

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

La remuneración de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones es fija como se ha descrito en el apartado A.3, y por tanto, es independiente de los resultados u otras medidas de rendimiento de la Sociedad durante el año.

Respecto a los Consejeros Ejecutivos, la remuneración por sus funciones ejecutivas está directamente ligada a los resultados de la Sociedad y a la valoración del desempeño profesional. La fijación de la retribución variable anual tiene como referente fundamental el cumplimiento de los objetivos económicos establecidos en los presupuestos anuales, tal y como se ha explicado en el apartado A.4. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones valora los resultados y eleva su propuesta para aprobación final por parte del Consejo de Administración.

Respecto al sistema de retribución variable a largo plazo en acciones tras concluir los tres primeros ejercicios del Plan 2014-2019 se ha procedido a la entrega y a la asignación de las acciones correspondientes a este primer periodo en función de los indicadores estratégicos y objetivos alcanzados en el periodo.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	47.244.161	82,50%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	5.317.004	11,25%
Votos a favor	41.795.079	88,47%
Abstenciones	132.078	0,28%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

-

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2018.

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

Sí

No