

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE CORPORACIÓN ACCIONA
ENERGÍAS RENOVABLES, S.A.**

26 de mayo de 2021

Índice

1.	ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
2.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
3.	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	5
4.	SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS	6
4.1.	Previsión estatutaria	6
4.2.	Elementos de remuneración	6
4.3.	Importe máximo de las remuneraciones	7
4.4.	Retribución fija anual	7
5.	SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	8
5.1.	Previsión estatutaria	8
5.2.	Elementos de remuneración	8
5.2.1.	Retribución fija anual	9
5.2.2.	Retribución variable anual	9
5.2.3.	Entrega de acciones anuales y/o plurianuales	11
5.2.4.	Condiciones aplicables a la entrega de acciones	12
5.2.5.	Plan de Ahorro	13
5.2.6.	Otras retribuciones en especie	14
5.2.7.	Condiciones principales de los contratos	14
6.	GOBERNANZA	15
6.1.	Aprobación y revisión de la Política	15
6.2.	Supervisión y aplicación	15
6.3.	Excepcionalidad	15
7.	POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS	16
8.	APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	16

1. ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**Ley de Sociedades de Capital**” o “**LSC**”) establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros.

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

El citado artículo 529 novodecies ha sido modificado como consecuencia de la aprobación de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, con el objeto de transponer al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017 por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, con la pretensión de aportar mejoras en el ámbito del gobierno corporativo de las sociedades cotizadas en España, y en particular, en relación con las remuneraciones de los consejeros.

Conforme a la Disposición Transitoria Primera de la citada Ley 5/2021, las modificaciones introducidas en el artículo 529 novodecies de la LSC, relativo a la política de remuneraciones de los consejeros, entrarán en vigor transcurridos seis (6) meses desde su publicación en el BOE.

Por tanto, la política de remuneraciones de los consejeros de Corporación Acciona Energías Renovables, S.A. (“**CAER**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”, indistintamente) que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en virtud del artículo 29.7 de los Estatutos Sociales de CAER, está alineada con la reforma de la LSC, sin perjuicio de que todos aquellos preceptos que, en su caso, entren en conflicto con la normativa actualmente vigente no serán de aplicación hasta la efectiva entrada en vigor del nuevo artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. De acuerdo con lo anterior, el Socio Único de CAER, ha decidido, en su reunión de 26 de mayo de 2021 aprobar la política de remuneraciones de los consejeros de CAER que entrará en vigor desde la fecha en que se produzca la efectiva admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia y su inclusión en el Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo) (la “**Admisión**”) y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General de Accionistas. Por tanto, la Política de Remuneraciones será de aplicación desde la Admisión y durante el presente ejercicio 2021 y los tres siguientes (esto es, 2022, 2023 y 2024) (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”). Asimismo, se hace constar que la Política será presentada a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una vez ésta esté constituida, para que elabore el informe preceptivo respecto de la misma y que será puesto a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad.

En el presente documento se identifican, incluyen y regulan, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores, la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de la Sociedad, los principios generales de la Política de Remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La principal finalidad de esta Política es, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, sentar las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración de CAER a los efectos de establecer un sistema de remuneración que contribuya a la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo y que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de la Compañía, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

Como consecuencia de lo anterior, el desarrollo práctico de la Política se ha diseñado con los siguientes objetivos:

- Contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, atrayendo, reteniendo y motivando la contribución de los profesionales que la Sociedad necesita para cubrir el espectro de conocimientos, competencias y experiencia requeridos en su Consejo de Administración, asegurando que se puede contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo, de conformidad con la normativa aplicable.

En este sentido, la presente política incluye, entre las características de los elementos retributivos descritos a continuación, los mecanismos necesarios para promover que el sistema retributivo de los Consejeros de CAER contribuya de manera fehaciente a la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía, garantizando la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo. Entre los citados mecanismos, cabe mencionar, los siguientes:

- La presente política de remuneraciones de consejeros de CAER es una política competitiva que busca atraer, motivar y retener a los líderes idóneos para el cumplimiento de la estrategia de la Sociedad y su sostenibilidad en el largo plazo.
 - La política procurará evitar la asunción excesiva de riesgos por parte de los consejeros en el ejercicio de sus funciones incluyendo, cuando proceda, las cautelas necesarias para garantizar su cancelación o reclamación en caso de que acaezcan las circunstancias previstas en el apartado 5.2.5.
 - El esquema retributivo de los Consejeros Ejecutivos incluirá los indicadores, que serán revisados periódicamente, de cara a promover la ejecución de la estrategia de CAER en cada momento.
- Fortalecer la consistencia de la retribución con una efectiva gestión del riesgo;
 - Prevenir los posibles conflictos de interés; y
 - Motivar y reforzar la consecución de resultados de la Sociedad.

En definitiva, con esta Política se pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de la Sociedad para con sus Consejeros a fin de, conforme a los artículos 217 y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, por un lado, promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y, al mismo tiempo, incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

De acuerdo con lo anterior, la Política de Remuneraciones persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulta de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer y retener a los perfiles más adecuados y por otro, contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello de conformidad con lo establecido en la

legislación vigente.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, la retribución será revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

3. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de velar por que la Sociedad cuente con una Política de Remuneraciones aplicable al Consejo de Administración adecuada, CAER ha estimado conveniente establecer principios claros en materia de gobierno corporativo y en cuanto a la estructura de la Política.

La Política de Remuneraciones 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, tolerancia al riesgo y valores y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Gobierno corporativo y transparencia: El Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para asegurar el buen gobierno y la transparencia de la retribución de los Consejeros.
- Diseño equilibrado: El Consejo de Administración procurará una proporción razonable entre los componentes fijos y variables, anuales y plurianuales, pagos en metálico y acciones. En concreto, la retribución variable debe ser relevante e incorporar las cautelas técnicas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.
- Equidad interna: El Consejo de Administración procurará que el régimen de retribución atribuya retribuciones análogas a funciones y dedicación comparables.
- 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.
- Vinculación con las condiciones de los empleados: Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros Ejecutivos, descritas en la presente Política, se ha tenido en cuenta el sistema retributivo aplicable a los empleados de CAER.

En concreto, en la elaboración de la presente Política se pretende el alineamiento con el sistema retributivo general de la Sociedad, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, la ética personal y corporativa, y la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.

En este sentido, la presente Política se encuentra alineada con la del resto de empleados, retribuyendo por el valor que éstos aportan y compartiendo los principios generales:

- Retribución total: el paquete retributivo de CAER puede estar compuesto por componentes fijos, variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, con el objetivo de garantizar la competitividad externa de todos los empleados, la retribución se revisa de forma periódica

en comparación con un grupo de compañías comparables para CAER.

- Meritocracia: se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de CAER son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.
- Vinculación a resultados: en línea con las prácticas retributivas de la Sociedad, una parte relevante de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de sostenibilidad y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés de CAER.

4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS

4.1. Previsión estatutaria

El artículo 29.1 de los Estatutos Sociales de CAER establece que la retribución de los Consejeros, en su condición de tales, 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 y tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.

El importe máximo de la remuneración anual que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros en su condición de tales será la que a tal efecto determine la política de remuneraciones en vigor aprobada por la Junta General de Accionistas.

Salvo que la Junta General 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.

Adicionalmente, y conforme al artículo 29.8 de los Estatutos Sociales, CAER podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

4.2. Elementos de remuneración

En cumplimiento de la previsión estatutaria anterior, el sistema retributivo de los Consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Remuneración fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración.
- Remuneración fija anual adicional por su pertenencia a las siguientes Comisiones Delegadas del Consejo de Administración:
 - Comisión Ejecutiva, si la misma es constituida.
 - Comisión de Auditoría y Sostenibilidad.
 - Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Remuneración fija anual adicional por la presidencia de las Comisiones Delegadas del Consejo de

Administración.

- Remuneración fija anual adicional por la condición de Consejero Independiente Coordinador, si dicho cargo es nombrado.

No obstante lo anterior, los Consejeros Ejecutivos no perciben ningún elemento retributivo por sus funciones de supervisión y decisión colegiada.

Adicionalmente CAER se hace cargo de los gastos de desplazamiento y otros gastos necesarios de los Consejeros con motivo del desempeño de sus funciones. Estos gastos debidamente justificados no tendrán la consideración de dietas.

4.3. Importe máximo de las remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 29.1 de los Estatutos Sociales de CAER, se establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales sea de 1.750.000 euros. Este importe se podrá actualizar durante la vigencia de la Política por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

Salvo que la Junta General de Accionistas determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los Consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias que considere relevantes.

4.4. Retribución fija anual

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

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

Concretamente, del importe máximo fijado en el apartado 4.3, el Consejo de Administración ha decidido, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes:

- a) Asignación por pertenencia al Consejo de Administración (excluyendo, a efectos aclaratorios, a los Consejeros Ejecutivos): 100.000 euros.
- b) Asignación adicional por presidencia del Consejo de Administración: sin asignación.
- c) Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad: 70.000 euros.

- d) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad: 18.000 euros.
- e) Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 55.000 euros.
- f) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 14.000 euros.
- g) Asignación adicional por pertenencia a la Comisión Ejecutiva (si esta Comisión es constituida): 55.000 euros.
- h) Asignación adicional por la condición de Consejero Independiente Coordinador (si dicho cargo es nombrado): 30.000 euros.

El Consejo de Administración podrá modificar los citados importes de remuneración dentro del importe máximo de remuneración anual aprobado por la Junta General a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales. El sistema retributivo, así como el detalle de las retribuciones, se desglosará con carácter anual en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

5. SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

5.1. Previsión estatutaria

El artículo 29.2 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 con indicadores o parámetros generales de referencia; remuneración en acciones o vinculada a su evolución; indemnizaciones por cese del consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes y pactos de exclusividad, de no competencia post-contractual o de permanencia; sistemas de ahorro o previsión y conceptos retributivos de carácter diferido) que, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por acuerdo del Consejo 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 29.4 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 de derechos de opción sobre las acciones o mediante cualquier otro sistema de remuneración que esté referenciado al valor de las acciones.

El acuerdo de la Junta General de Accionistas incluirá el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

5.2. Elementos de remuneración

En cumplimiento de las previsiones estatutarias anteriores, el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos se compone de los siguientes elementos retributivos, que son objeto de desarrollo en los respectivos contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la LSC:

- Retribución fija anual.

- Retribución variable anual.
- Entrega de acciones anuales y/o plurianuales.
- Retribución variable a largo plazo.
- Planes de Ahorro, y
- Retribuciones en especie.

En este sentido, el mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos, en un escenario de cumplimiento de objetivos máximos estará compuesto de un 50% por componentes variables y un 50% por componentes fijos. En todo caso, la proporción relativa de los componentes retributivos se consignará en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que el Consejo de Administración anualmente.

A continuación, se desarrollan conforme al artículo 529 octodecimos y novodecimos de la LSC los aspectos que necesariamente debe contemplar la Política con respecto a los Consejeros Ejecutivos.

5.2.1. Retribución fija anual

Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir una retribución fija por el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica el desempeño de su cargo que deberá ser competitiva en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupan.

El Consejero Ejecutivo percibirá como retribución fija bruta anual en 2021 la cantidad de 568.000 euros.

Esta cantidad permanecerá fija 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 Retribuciones, la cuantía correspondiente a la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos en función de su desempeño, de la información retributiva de mercado para compañías comparables a nivel global. Dicha actualización se consignará en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que el Consejo de Administración anualmente pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas para su votación y que estará a disposición de los accionistas en la página web de la Compañía.

5.2.2. Retribución variable anual

La fijación de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos 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 uno, según la apreciación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la aprobación final por el Consejo de Administración.

El importe máximo de la retribución variable anual es de un 100% del salario fijo anual.

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

La valoración anual del desempeño de los Consejeros Ejecutivos incluye además objetivos y métricas concretas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo. La retribución variable incorpora las cautelas necesarias para

asegurar que tales retribuciones guarden relación con el desempeño profesional de su beneficiario y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles 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 de forma individual; y (ii) el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. Para ello, se aplicarán los procedimientos de evaluación de objetivos establecidos por la Sociedad. En esta función de evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con el asesoramiento de otras comisiones y áreas de la Compañía, que faciliten información sobre los resultados financieros y no financieros, así como los relativos a factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera cualquier riesgo asociado.

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 teniendo en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran constar en el informe del auditor, y se haya establecido su importe concreto a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quedando sujeto, conforme a las mejores prácticas de gobierno corporativo, a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas.

Dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que se hayan realizado los pagos cuyo reembolso se reclame, CAER podrá reclamar al Consejero: (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 debe desempeñar su cargo en CAER, o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que los Consejeros Ejecutivos tienen asumidas en virtud de los contratos suscritos con CAER para el desarrollo de sus funciones ejecutivas.

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

La retribución variable anual se liquidará bien en metálico en el momento de su abono, o bien diferida, total o parcialmente, a través de una aportación extraordinaria a un Plan de Ahorro (según se define en el apartado 5.2.4 de este documento), a elección de los Consejeros Ejecutivos.

Adicionalmente a lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá 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 CAER.

Dichos incentivos, en su caso, serán consignados en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

5.2.3. Entrega de acciones anuales y/o plurianuales

El Consejo de Administración de CAER, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá, de forma unilateral y con plena discrecionalidad, decidir la asignación y entrega de acciones a uno o varios de los Consejeros Ejecutivos respecto de un período anual o plurianual en atención al grado de cumplimiento de los objetivos y al desempeño del Consejero Ejecutivo durante el período anual o plurianual en cuestión.

En la adopción de la decisión unilateral de entregar acciones respecto de un período anual o plurianual, el Consejo de Administración tendrá en cuenta, en su libre apreciación, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre otras consideraciones:

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

La decisión sobre la concesión y características de la posible entrega de acciones respecto de un período anual o plurianual será individual y libre respecto de cada Consejero Ejecutivo.

Retribución variable a largo plazo Los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de sistemas de retribución a largo plazo que tengan por objeto vincular sus beneficios a la consecución de los objetivos de crecimiento, sostenibilidad y creación de valor de la Sociedad a largo plazo.

Los sistemas de retribución a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos deberán cumplir con las siguientes características:

1. Los planes de retribución variable a largo plazo deberán abarcar un periodo mínimo de tres años.
2. Las métricas a emplear y los objetivos que se deben cumplir serán definidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, asegurando en todo caso que guarden relación con los objetivos de crecimiento, sostenibilidad y creación de valor de la Sociedad a largo plazo y con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de actividad de la Compañía.

Dentro de la libertad de decisión del Consejo de Administración se podrán incluir, entre otras, las siguientes magnitudes:

- GW instalados totales.
- EBITDA acumulado del periodo de referencia.
- Beneficio ordinario antes de impuestos acumulado del período de referencia.
- Objetivos de Sostenibilidad.
- Retorno total del accionista (en términos absolutos y relativos) del período de referencia.
- TIR de los proyectos invertidos sobre el WACC prevalente en el momento de la aprobación de la inversión.
- *Pipeline* de proyectos.

- Cumplimiento de reglas y procedimientos internos y políticas de control y gestión de riesgos.

El Consejo de Administración, previa consideración de la recomendación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con respecto a la magnitud o magnitudes acordadas deberá definir, al menos, lo siguiente:

- El objetivo, cuantificado cuando puede formularse como métrica, respecto de cada una de esas magnitudes;
 - El nivel mínimo por debajo del cual se considerará que no se ha alcanzado logro alguno; y,
 - En el caso de que fueran varias métricas, la ponderación atribuida a cada una de ellas en la cuantificación del nivel de logro alcanzado en el periodo de referencia.
3. Los planes de retribución variable a largo plazo se abonarán mediante la entrega de acciones. Alternativamente, también podrán abonarse en metálico, mediante la entrega de opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, otros valores, instrumentos o activos financieros, aportaciones extraordinarias al Plan de Ahorro o mediante la entrega de otros activos de la Compañía, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto.
4. Los sistemas de remuneración a largo plazo deberán incluir las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, de conformidad con el apartado 5.2.5 siguiente.

5.2.4. Condiciones aplicables a la entrega de acciones

- (i) La entrega de acciones por parte de CAER a los Consejeros Ejecutivos de conformidad con los apartados 5.2.3 y 0 de la Política se sujetará a las siguientes reglas: La entrega de las acciones estará sujeta a que en la fecha de su entrega el Consejero Ejecutivo no haya cesado en el desempeño de sus funciones en la Compañía por cualquier causa no imputable al Consejero Ejecutivo, conforme a las condiciones y términos que reglamentariamente se establezcan para los planes de entrega de acciones.
- (ii) Al menos el 20% de las acciones se entregará de forma diferida al año siguiente a aquel en que se entregó el porcentaje restante y habiendo transcurrido como mínimo un (1) año desde la fecha en que se entregó ese porcentaje restante de las acciones al Consejero Ejecutivo, siempre y cuando no se ponga de manifiesto, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, un supuesto de *malus* de los indicados en el sub-apartado (iii) siguiente.

La entrega de acciones (incluyendo aquella que se produzca de forma diferida) bajo el plan de retribución variable a largo plazo tendrá lugar con posterioridad a la Junta General de Accionistas de la Sociedad del año en que se entreguen esas acciones.

- (iii) Dentro de los tres (3) años siguientes a cada fecha en que se haya efectuado la entrega de las acciones (incluyendo aquellas cuya entrega se haya efectuado de forma diferida), CAER podrá reclamar a los Consejeros Ejecutivos la devolución (*claw back*) del importe resultante de sumar los siguientes conceptos: (i) el importe por acción equivalente al valor de las acciones de la Sociedad a la fecha de la entrega; y (ii) el importe de los costes fiscales asumidos por la Sociedad y no repercutidos al Consejero Ejecutivo, si durante el referido período de tres (3) años concurre, a juicio del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cualquiera de los siguientes supuestos: (a) el Consejero Ejecutivo incurre en un incumplimiento grave de los deberes de diligencia o lealtad conforme a los cuales

debe desempeñar su cargo en la Sociedad, o incurre en cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que el Consejero Ejecutivo tiene asumidas en virtud de sus contratos con la Sociedad para el desarrollo de sus funciones ejecutivas, o (b) se constata que el Consejero Ejecutivo ha recibido acciones en ejecución del plan tomando el Consejo de Administración en consideración datos cuya inexactitud quede posteriormente demostrada de forma manifiesta.

- (iv) Hasta que transcurran al menos tres (3) años desde cada fecha en que se haya efectuado la entrega de las acciones (incluyendo aquellas cuya entrega se haya efectuado de forma diferida), los Consejeros Ejecutivos no podrán (a) enajenar, gravar ni disponer de las acciones por título alguno (salvo *mortis causa*), ni (b) constituir sobre ellas ningún derecho de opción ni ningún otro limitativo del dominio o de garantía.

La prohibición de disposición prevista en el párrafo anterior no será de aplicación en el caso de que un Consejero Ejecutivo mantenga, en el momento de la disposición de las acciones, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros. Tampoco será de aplicación la referida prohibición de disposición respecto de aquellas acciones que un Consejero Ejecutivo necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

- (v) En ningún caso, el número de acciones entregadas podrá exceder el número máximo de acciones aprobado por la Junta General de Accionista.

Con los límites que reglamentariamente se establezcan, la Sociedad podrá asumir el ingreso a cuenta que, en su caso, deba efectuar sobre la eventual retribución en especie devengada por la entrega de las acciones a los Consejeros Ejecutivos y no repercutirlo a los mismos y su coste fiscal podrá ser asumido, en todo o en parte, por la Sociedad, siendo el importe restante a cargo del Consejero Ejecutivo. Adicionalmente, el ingreso a cuenta no repercutido al Beneficiario y asumido por la Sociedad como coste no será repercutido al Consejero Ejecutivo y se considera de acuerdo con la normativa fiscal aplicable mayor renta del trabajo del Consejero Ejecutivo.

5.2.5. Plan de Ahorro

La Sociedad podrá establecer 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, con el propósito de complementar sus prestaciones públicas de la Seguridad Social, en las condiciones y términos establecidos en el Reglamento del citado plan.

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

Adicionalmente, el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá aprobar aportaciones extraordinarias al citado Plan de Ahorro para los Consejeros Ejecutivos, dando en su caso el correspondiente detalle en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar, en su caso, 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. La citada compensación no podrá exceder de los fondos acumulados en el Plan de Ahorro que son objeto de cancelación, dando en su caso el correspondiente detalle en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

5.2.6. Otras retribuciones en especie

Adicionalmente a los conceptos retributivos señalados con anterioridad, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir 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 haya incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, siempre que se encuentren oportunamente justificados.

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

5.2.7. Condiciones principales de los contratos

Los Consejeros Ejecutivos prestan sus servicios en el desempeño de funciones ejecutivas en virtud de contrato mercantil de carácter indefinido. El artículo 28.3 de los Estatutos Sociales de CAER fija una duración del nombramiento como consejero de dos años pudiendo estos ser reelegidos una o más veces.

No se pacta 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.

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 el grupo de empresas encabezado por CAER o cargos institucionales de representación en instituciones sin ánimo de lucro, salvo autorización expresa de la Sociedad que no será irrazonablemente denegada y siempre que se cumplan las normas de gobierno corporativo.

Durante un periodo adicional de un 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 CAER, 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 CAER.

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 CAER o persuadirles para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad o del Grupo CAER para que extingan su relación con ellos.

Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos excluyen cualquier indemnización vinculada a la prohibición de no competencia post-contractual durante el plazo de [*] año asumida por los Consejeros Ejecutivos.

6. GOBERNANZA

6.1. Aprobación y revisión de la Política

La presente Política será aprobada por la Junta General de Accionistas con anterioridad a la admisión a negociación de las acciones de CAER en un mercado regulado español, sin que medie ningún tipo de conflicto de interés en relación con los Consejeros de CAER, y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ratificará la Política una vez constituida la misma, que elaborará el informe preceptivo respecto de la misma y que será puesto a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad. La Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de CAER será analizada y revisada periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la Sociedad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo. En caso de revisión de la política, se describirán y explicarán todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista, que en su caso, se hayan recibido de los accionistas sobre la política y los informes anuales de remuneraciones de consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la política de remuneraciones en la Junta General de Accionistas.

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

6.2. Supervisión y aplicación

El Consejo de Administración de CAER es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en esta Política.

6.3. Excepcionalidad

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

En este sentido, para la aplicación de dichas excepciones, será necesaria la propuesta motivada de la Comisión de

Nombramientos y Retribuciones, que deberá ser en todo caso analizada y aprobada por el Consejo de Administración.

Asimismo, cualquier aplicación de excepcionalidad será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

Las circunstancias excepcionales mencionadas en este apartado solo cubrirán situaciones en las que la excepción de la política de remuneraciones sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

7. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo anteriormente descrito para los Consejeros Ejecutivos será de aplicación a cualquier Consejero Ejecutivo que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinará los elementos e importes del sistema retributivo aplicables al nuevo Consejero Ejecutivo teniendo en cuenta el momento de su incorporación, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de ese puesto y cualesquiera otras que considere adecuadas, que se reflejarán debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo Consejero Ejecutivo.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 4 anterior.

8. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de CAER entrará en vigor desde la fecha efectiva de admisión a negociación de las acciones de CAER en un mercado regulado español y mantendrá su vigencia durante los tres (3) ejercicios siguientes, esto es, 2022, 2023 y 2024.

Cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente. En el supuesto de no plantearse modificaciones de la Política durante dicho plazo se presentará una nueva política para su aprobación en la Junta General de 2024.

En cualquier caso, cualquier remuneración que perciban los Consejeros será acorde con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Sociedad, CAER estime procedente incluir.
