



Política de  
remuneraciones  
de los consejeros  
de Elecnor, S.A.  
correspondiente  
a los ejercicios  
2022, 2023, 2024  
y 2025

## 1. PREÁMBULO

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies.1 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "LSC"), corresponde a la Junta General de Accionistas de las sociedades mercantiles cotizadas aprobar la política de remuneraciones de sus consejeros, como punto separado del orden del día y para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios. No obstante, la Junta General podrá determinar que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones sean de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

En cumplimiento de esta disposición, el Consejo de Administración de Elecnor, S.A. (la "Sociedad"), en su reunión de 30 de marzo de 2022 y de conformidad con la propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de 28 de marzo de 2022, ha acordado proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, que tendrá lugar el próximo 18 de mayo de 2022, la aprobación de la presente Política de remuneraciones de los consejeros de Elecnor para lo que resta del ejercicio 2022 y para los ejercicios sociales 2023, 2024 y 2025 (la "Política de Remuneraciones" o la "Política").

Esta Política recoge las novedades introducidas en la LSC por 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, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (la "Ley 5/2021").

La Junta General de Accionistas de la Sociedad, a propuesta del Consejo de Administración, ha aprobado modificar el artículo 12 de los Estatutos Sociales, el cual queda redactado de la siguiente forma:

### "Artículo 12.- Retribución del Consejo de Administración

#### A. Retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas.

Todos los Consejeros, por el desempeño de funciones no ejecutivas percibirán, como remuneración:

- (i) Una asignación fija en metálico anual.
- (ii) Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

La política de remuneraciones establecerá cuando menos el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.

La fijación individual de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de funciones no ejecutivas dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

#### B. Retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

Adicionalmente a la remuneración que perciban los Consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas, los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas dentro de la sociedad, percibirán la remuneración fijada en sus respectivos contratos, sobre la base de los siguientes posibles conceptos:

- (i) Una retribución fija en metálico anual.
- (ii) Una remuneración variable, calculada sobre indicadores o parámetros de referencia, cualitativos o cuantitativos, incluyendo criterios financieros y no financieros, vinculados al

grado de cumplimiento de sus objetivos (acordados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad).

- (iii) Una remuneración basada en la entrega de acciones o de opciones sobre acciones o retribuciones referenciadas al valor de las acciones de la propia sociedad.
- (iv) Los siguientes beneficios sociales o retribuciones en especie: (i) tendrán derecho a participar en los sistemas de previsión social (para la cobertura de su supervivencia, enfermedad, accidentes, etc.) en términos similares a los que estén establecidos en cada momento con carácter general para los Directivos de la Sociedad; y (ii) asimismo, serán beneficiarios de un seguro de vida y otro de salud y disfrutarán de todos aquellos beneficios que, en su caso, la Sociedad ponga a disposición del colectivo de miembros del equipo directivo.
- (v) Así como las eventuales indemnizaciones por extinción del contrato, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de sus funciones de administrador.

Estos contratos deberán ser aprobados previamente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, cumpliendo con los requisitos previstos en la legislación aplicable. Asimismo, la política de remuneraciones establecerá cuando menos la cuantía de la retribución fija anual correspondiente a los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas y demás previsiones recogidas en la Ley.

Corresponderá al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la política de remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

Sin perjuicio de lo establecido en los apartados A) y B) anteriores, los Consejeros estarán integrados en la póliza de responsabilidad civil que la Sociedad tenga concertada en cada momento y, asimismo, se les podrán abonar o reembolsar, en su caso, los gastos razonables y debidamente justificados en que éstos hubieran incurrido como consecuencia de su asistencia a viajes, reuniones y demás tareas directamente relacionadas con el desempeño de su cargo.”

En este sentido, la presente Política de Remuneraciones se ajusta al nuevo sistema de remuneración estatuario aprobado por la Junta para adaptarlo a la reforma de la LSC. En todo caso, esta Política es continuista con la Política de Remuneraciones anterior, que fue mayoritariamente aprobada por la Junta General de Accionistas en el ejercicio 2019 con el voto a favor del 95,07% del capital social presente y representado, estando los principales cambios que se proponen respecto de la política anterior, orientados a la adaptación de la misma a la Ley 5/2021 y, asimismo, al nuevo sistema retributivo de los consejeros previsto en el artículo 12 de los Estatutos Sociales de la Sociedad.

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies.4 LSC, la propuesta motivada de la Política de Remuneraciones está acompañada de un informe explicativo y justificativo específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

En la página web corporativa ([www.grupoeelnor.com](http://www.grupoeelnor.com)) se recogerá también la fecha y el resultado de la votación en relación con la aprobación por la Junta de la Política de Remuneraciones desde su aprobación y al menos mientras sea aplicable.

## **2. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La presente Política de Remuneraciones tiene como finalidad definir las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, contribuyendo a la creación de valor para sus Accionistas de manera sostenible en el largo plazo. En este sentido, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad revisará de manera continuada que la presente Política de Remuneraciones contribuya a la creación de valor a largo plazo para los Accionistas y otros grupos de interés de la Sociedad.

La Política de Remuneraciones debe ser objeto de aprobación como mínimo una vez cada tres (3) años por la Junta General de Accionistas y para su aprobación se requerirá la intervención de los siguientes órganos:

- (i) **Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad:** esta Comisión, formada únicamente por consejeros externos y por tanto por ningún Consejero Ejecutivo, además de elaborar la propuesta de la Política de Remuneraciones para su elevación al Consejo de Administración, deberá aprobar un informe específico explicativo y justificativo de la Política de Remuneraciones.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad revisa periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y miembros del equipo directivo, incluidos, en su caso, los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, garantizando que la remuneración individual sea proporcionada a la que se satisfaga a los demás Consejeros y miembros del equipo directivo de la Sociedad.

A su vez, esta Comisión informa al Consejo de Administración sobre la fijación individual de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de sus funciones no ejecutivas dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones, así como sobre la determinación individual de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato.

- (ii) **Consejo de Administración** es el órgano encargado de proponer de forma motivada a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones, debiendo estar la propuesta a disposición de la Junta, con ocasión de la convocatoria de la misma. Asimismo, el Consejo de Administración es el órgano competente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, para la determinación y aprobación de los términos y condiciones del contrato del Consejero Delegado de la Sociedad, dentro del marco de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas (artículos 249 y 529 octodecimos LSC), absteniéndose el Consejero Delegado de participar en la deliberación y votación de estos acuerdos.
- (iii) **Junta General de Accionistas:** aprobará, en su caso, la Política de Remuneraciones de la Sociedad, que mantendrá su vigencia desde su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, y será asimismo el órgano responsable de determinar para cada ejercicio la cantidad máxima de la remuneración que los consejeros tendrán derecho a percibir. A los efectos de evitar los posibles conflictos de intereses, los Consejeros que, tras una solicitud pública, hubieran sido designados representantes por algún accionista para la Junta General, se abstendrán de ejercer el derecho de voto correspondiente a las acciones representadas en relación con los acuerdos relativos a la Política de Remuneraciones, salvo que hayan recibido instrucciones de voto al respecto. Cualquier modificación o sustitución de la Política requerirá asimismo la previa aprobación de la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 529 novodecimos.5 LSC, respecto de aquellas remuneraciones que haya aprobado expresamente la Junta.

### 3. FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS BÁSICOS

---

La presente Política persigue que el sistema de retribución de todos los Consejeros, tanto por el desarrollo de sus funciones no ejecutivas como del Consejero Delegado, se enmarque en el sistema estatutario, así como contribuir a la atracción, retención y desarrollo del mejor talento, contribuyendo a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

En este sentido, la Política se rige por los siguientes principios fundamentales:

- (i) **Moderación:** las retribuciones deben ser razonables, acordes con las tendencias y referencias de sociedades similares, y guardar una proporción razonable con la situación de la Sociedad y la coyuntura económica de cada momento, tomando en cuenta, en caso de las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad, las eventuales salvedades que pudieran constar en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.
- (ii) **Proporcionalidad:** la remuneración de los Consejeros guardará una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y la evolución de los beneficios consolidados, así como los estándares de mercado de empresas comparables.
- (iii) **Idoneidad:** la remuneración de los Consejeros será la necesaria para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- (iv) **Rentabilidad y sostenibilidad:** las remuneraciones del Consejero Delegado incentivarán su desempeño y rendimiento profesional y recompensarán la creación de valor a largo plazo, asegurando su alineación con los intereses de la Sociedad y sus accionistas.
- (v) **Transparencia:** el diseño, la aprobación y la aplicación de la Política se llevarán a cabo asegurando la adecuada transparencia. En particular, la Sociedad pondrá a disposición de los Accionistas, con ocasión de la convocatoria de la Junta General, la propuesta motivada acerca de la presente Política y el Informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y se recogerá información completa acerca de su elaboración, aprobación o, en su caso, modificación e implementación de la Política tanto en la memoria de sus cuentas anuales como en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.
- (vi) **Protección de los intereses de los Accionistas:** la presente Política busca establecer un sistema retributivo de los Consejeros que proteja el interés de los Accionistas a corto, medio y largo plazo.

#### 4. **CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD**

---

Tal y como se ha señalado anteriormente, la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad y su Grupo constituye uno de los principios en los que se fundamenta la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

En este sentido y en particular, la Política tiene como objetivo incentivar en el largo plazo la consecución sostenible de los resultados y el alineamiento con los intereses de los Accionistas y todos los grupos de interés de la Sociedad.

A este respecto, la Política de Remuneraciones ha sido y seguirá siendo un instrumento fundamental para que la sostenibilidad sea un concepto integrado en el día a día de todas las áreas de la Sociedad. En esta línea, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó las iniciativas de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Elecnor que han sido tenidas en cuenta a la hora de elaborar la presente Política, por lo que ésta se configura como un elemento más, dentro de las restantes políticas y principios internos del Grupo, que contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y del Grupo Elecnor.

De conformidad con lo anterior, los componentes variables de la remuneración del Consejero Delegado están vinculados a criterios predeterminados y medibles que consideran el riesgo asumido

para la obtención de un resultado, promueven la sostenibilidad de la Sociedad y se configuran sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo de tal manera que no deriven únicamente de hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios o de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad.

Asimismo, los sistemas retributivos de los Consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas no incorporan elementos de medición que incentiven la toma de riesgos excesivos por parte de la Sociedad, dado que se limitan a remuneraciones fijas por pertenencia y asistencia al Consejo de Administración.

## **5. RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE ELECNOR**

---

La Sociedad tiene establecido un sistema retributivo en el que oferta a todos sus profesionales (que incluye Consejeros, directivos y resto de empleados) un nivel retributivo justo y adecuado al mercado laboral y al desempeño de sus funciones.

Con ello, la Sociedad busca retener el talento y fomentar la motivación e implicación de todos sus profesionales como vía de asegurar la sostenibilidad a largo plazo de sus negocios. La fijación de la remuneración de los trabajadores, tanto directivos como no directivos, se basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, valía profesional y grado de responsabilidad. En base a esos criterios, la Sociedad mantiene, en todos los niveles, lo que se considera un sistema retributivo justo y razonable. En este sentido, para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros recogidas en la presente Política de Remuneraciones, se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad.

A este respecto, el sistema de retribución establecido en la presente Política, forma parte del Plan de Igualdad del Grupo Elecnor, que expresa y formaliza el compromiso y posicionamiento estratégico de la Sociedad para favorecer la igualdad de oportunidades, el respeto a las diferencias y la no discriminación en todas las actividades relacionadas con la gestión de las personas, y persigue que las políticas y prácticas retributivas garanticen en todo momento la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión, raza, o cualquier otra circunstancia. En este sentido, el Grupo Elecnor viene aplicando un sistema retributivo que respeta en todo momento los criterios de objetividad, equidad y no discriminación, circunstancia que debe seguir sucediendo en el tiempo, utilizando, a la hora de realizar los estudios retributivos, datos ciegos, en los que se tiene en cuenta el puesto, no a la persona.

Asimismo, al igual que el resto del equipo directivo del Grupo Elecnor, una parte significativa de la retribución total del Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social del Grupo. Por otro lado, la retribución variable del Consejero que desempeña funciones ejecutivas no está garantizada y es plenamente flexible, de tal forma que pueda no percibirse importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

## **6. EL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES NO EJECUTIVAS**

---

De conformidad con la normativa aplicable y la propuesta de modificación del artículo 12 de los Estatutos Sociales, los Consejeros de la Sociedad tendrán derecho a percibir una retribución por el ejercicio de las funciones no ejecutivas que les corresponde desarrollar, consistente en una asignación fija anual, en dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y,

asimismo, los Consejeros estarán integrados en la póliza de responsabilidad civil para miembros del equipo directivo y Consejeros que la Sociedad tenga concertada en cada momento y, asimismo, se les podrán abonar o reembolsar, en su caso, los gastos razonables y debidamente justificados en que éstos hubieran incurrido como consecuencia de su asistencia a viajes, reuniones y demás tareas directamente relacionadas con el desempeño de su cargo, sin perjuicio de que, conforme a lo previsto en la presente Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en el ámbito de sus respectivas competencias, puedan tener en cuenta a estos efectos la distinción en función de las distintas labores que desempeñe cada uno de ellos.

El importe máximo anual de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros por los conceptos previstos en este apartado no excederá de la cantidad de cuatro (4) millones de euros.

La cantidad así fijada por la Junta se mantendrá en tanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de Accionistas.

#### **6.1. Retribución fija anual**

El Consejo de Administración establecerá los criterios para determinar la retribución fija anual correspondiente a cada Consejero, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones: (i) las funciones y responsabilidades específicas asumidas; (ii) la experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas funciones; y (iii) otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Teniendo en cuenta lo anterior, está previsto que cada consejero de la Sociedad perciba por el desempeño de sus funciones no ejecutivas una retribución fija de 143,5 miles de euros anuales.

Adicionalmente, aquellos miembros del Consejo que formen parte de:

- la Comisión Ejecutiva, percibirán una remuneración fija adicional de 30.000 euros anuales;
- la Comisión de Auditoría, percibirán una remuneración fija adicional de 20.000 euros anuales, y el Presidente de la Comisión de Auditoría percibirá la cantidad fija de 25.000 euros anuales; y
- la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, percibirán una remuneración fija adicional de 17.500 euros anuales por su participación en las reuniones de dicha Comisión, siendo la remuneración de su Presidente de 22.500 euros anuales.
- el Comité de Elecnor, previsto en la Política de Definición de la Estructura del Grupo Elecnor, percibirán una remuneración fija adicional de 12.500 euros anuales por su participación en las reuniones de dicho Comité.

Por último, el cargo del Presidente del Consejo tendrá una retribución fija adicional de 270 miles de euros anuales.

Los anteriores importes podrán ser modificados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad atendiendo a las circunstancias específicas de cada Consejero, tales como su trayectoria y experiencia profesional, sus capacidades y sus aptitudes para el desempeño del cargo, respetando en todo caso el límite máximo establecido en la presente Política para los consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas.

#### **6.2. Dietas por asistencia**

Adicionalmente, los miembros del Consejo de Administración tendrán derecho a percibir la cantidad de 1.500 euros por la asistencia personal y efectiva a cada una de las reuniones del Consejo de Administración que se celebren.

### 6.3. Seguro de responsabilidad civil

Asimismo, los miembros del Consejo de Administración estarán integrados en la póliza de responsabilidad civil para miembros del equipo directivo y Consejeros que la Sociedad tenga concertada en cada momento.

## 7. EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

---

La remuneración del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas será independiente y compatible con las retribuciones y compensaciones establecidas para los Consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas y se ajustará a la política de remuneraciones vigente en cada momento.

En este sentido, y de conformidad con el artículo 12 de los Estatutos Sociales, adicionalmente a la remuneración que perciban los Consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas, el Consejero Delegado de la Sociedad podrá percibir por el desempeño de las funciones ejecutivas la remuneración fijada en su contrato, sobre la base de los siguientes posibles conceptos:

### 7.1. Retribución fija

De conformidad con lo establecido en el sistema retributivo previsto en los Estatutos de la Sociedad, el Consejero Delegado de la Sociedad percibirá, en concepto de retribución fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas, la cantidad de 588.379 euros anuales. No obstante, se habilita la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, acuerde variaciones concretas en la retribución fija del Consejero Delegado durante el periodo de vigencia de esta Política, siempre y cuando no supere el importe de 750.000 euros anuales.

Para la fijación de la retribución fija y de sus posibles revisiones, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, deberá tener en cuenta los principios antes establecidos, así como, cuando resulte conveniente, los análisis salariales procedentes, con el fin de establecer una retribución adecuada para retener al Consejero Delegado y que retribuya su dedicación, cualificación y responsabilidad, teniendo en cuenta a su vez los estándares de mercado de empresas comparables.

En caso en que se produjeran dichas variaciones, se dará cuenta de ello en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que, con carácter anual, se somete a votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

### 7.2. Retribución variable

La remuneración variable del Consejero Delegado está ligada al rendimiento de la Sociedad y a su desempeño personal, calculada sobre indicadores o parámetros de referencia, cualitativos y cuantitativos, tanto financieros como no financieros, vinculadas al grado de cumplimiento de sus objetivos.

En este sentido, la retribución variable del Consejero Delegado se determinará, de acuerdo con su contrato, en función del grado de consecución de una serie de objetivos cuantificables y medibles que serán fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y que se recogen en la presente Política de Remuneraciones.

En todo caso, y de conformidad con las iniciativas de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Elecnor, las remuneraciones del Consejero Delegado deberán incentivar el desempeño y recompensar la creación de valor a largo plazo.



La Sociedad cuenta con dos regímenes de retribución variable aplicable al Consejero Delegado: retribución variable a corto plazo (anual) y retribución variable a largo plazo, en los términos que se indican a continuación:

### **7.2.1. Retribución variable a corto plazo (anual):**

La retribución variable del Consejero Delegado para cada ejercicio podrá alcanzar hasta el 160% de la retribución fija anual del Consejero Delegado y se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales entre un 50% y un 80% corresponderán a cuestiones financieras del Grupo y entre un 20% y un 50% a parámetros no financieros del Grupo.

En este sentido:

- (i) Entre el 50% y el 80% de la retribución variable anual corresponde a la evolución de determinados parámetros financieros relativos al Grupo que se concretan y cuantifican sobre la base, en particular, del Beneficio Después de Impuestos (BDI) consolidado del Grupo y otros tales como la cifra de ventas anual del Grupo, el volumen de contratación anual en las distintas actividades del Grupo, aspectos industriales y operativos (ratios de eficiencia), y la evolución del nivel de Deuda del Grupo, sin perjuicio de que puedan tenerse en cuenta otros parámetros en función de las circunstancias que concurren y, en todo caso, alineados con el interés social y con las iniciativas de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Elecnor.
- (ii) Entre 20% y el 50% de la retribución variable anual corresponde a parámetros no financieros, en particular, a: la evolución de los riesgos, el cumplimiento de principios ASG (como por ejemplo, reducción de emisiones, reducción de accidentabilidad o reducción de residuos), la coordinación de la sucesión del equipo de dirección, prevención, gestión del desempeño (respecto de la financiación del crecimiento concesional, el desarrollo corporativo y el cumplimiento del Equipo), y la valoración que, en su caso, reciban del Consejo de Administración.

El tope del potencial sobrecumplimiento se sitúa en el 120%, y en lo que se refiere a la parte baja de la banda se consideran como llave el BDI y la contratación, según los casos, que deberá alcanzar al menos el 80% del objetivo para poder habilitar la aplicación de este incentivo variable anual.

El Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad aprobará los objetivos al inicio de cada ejercicio. Asimismo, al finalizar el ejercicio y dentro del periodo máximo de cuatro (4) meses, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos previamente fijados y elaborará una propuesta para su pago dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de cumplimiento, teniendo en cuenta las necesidades de tesorería de la Sociedad y demás circunstancias que pudieran concurrir, que será sometida al Consejo de Administración para su aprobación.

### **7.2.2. Retribución variable a largo plazo (plurianual):**

El Consejero Delegado es beneficiario de una retribución plurianual derivada de un plan de incentivos a largo plazo aprobado en el ejercicio 2020 para el periodo 2020-2022, la cual podrá alcanzar hasta el 50% de la media de su retribución variable anual de los últimos tres (3) años y se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales un 80% corresponderán a cuestiones financieras del Grupo y un 20% a parámetros no financieros del Grupo.

Las condiciones necesarias para que el incentivo sea de aplicación son:

- a) Parámetros financieros: para el cálculo del incentivo se tendrá en cuenta la valoración de los activos de filiales y participadas y la generación de caja. El sobrecumplimiento máximo en cada parámetro será del 120%.

- b) Parámetros no financieros: la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evaluará también la excelencia en el cumplimiento por parte del Consejero Delegado de los siguientes parámetros: Prevención, Compliance, Contingencias y Evaluación del Desempeño. Asimismo, la Comisión evaluará el cumplimiento de criterios ASG -ambientales, sociales y de buen gobierno y el valor para el accionista.

La retribución variable plurianual se abonará una vez que, dentro del periodo máximo de cuatro (4) meses desde la finalización del plan de incentivos a largo plazo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evalúe el grado de consecución de los parámetros financieros como no financieros y eleve al Consejo de Administración una propuesta para su pago dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de cumplimiento, teniendo en cuenta las necesidades de tesorería de la Sociedad y demás circunstancias que pudieran concurrir.

Por otro lado, la Sociedad tiene previsto aprobar un nuevo plan de incentivos a largo plazo del Consejero Delegado para el periodo 2023-2025, basado en objetivos económico-financieros, objetivos de creación de valor para los Accionistas y objetivos relativos a factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG).

Las métricas y los objetivos ligados a la remuneración variable del cargo del Consejero Delegado serán propuestas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, considerando para ello su posible impacto en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y cualquier riesgo asociado.

### 7.3. Otros conceptos retributivos

Asimismo, los Estatutos Sociales prevén que los Consejeros podrán percibir por el desempeño de funciones ejecutivas los siguientes conceptos retributivos adicionales:

- (i) Una remuneración basada en la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones de la propia Sociedad, cumpliendo los requisitos exigidos legalmente al respecto.
- (ii) Los siguientes beneficios sociales o retribuciones en especie: (i) seguir teniendo derecho a participar en los sistemas de previsión social (para la cobertura de su supervivencia, enfermedad, accidentes, etc.) en términos similares a los que estén establecidos en cada momento con carácter general para los Directivos de la Sociedad; y (ii) ser beneficiario de un seguro de vida y otro de salud, así como disfrutar de todos aquellos beneficios que, en su caso, la Sociedad ponga a disposición del colectivo de directivos.
- (iii) Asimismo, las eventuales indemnizaciones por extinción del contrato, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de sus funciones de administrador.

### 7.4. Principales términos y condiciones del contrato del Consejero Delegado con la Sociedad

El contrato que el Consejero Delegado suscribe con la Sociedad debe ser aprobado por el Consejo de Administración por una mayoría de al menos, dos terceras partes de sus miembros. Además, el Consejero Delegado se debe abstener de asistir a la deliberación y de participar en la votación de dicho acuerdo.

Entre las condiciones básicas del contrato suscrito por la Sociedad con el Consejero Delegado se incluyen, entre otras, las siguientes:

- (a) **Duración:** El contrato del Consejero Delegado se mantendrá vigente en tanto permanezca en su cargo.
- (b) **Extinción del contrato e Indemnización:** El contrato con el Consejero Delegado contempla una indemnización a su favor en caso de terminación, siempre que la terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable al mismo, ni se deba a su exclusiva voluntad.

El importe de la indemnización del Consejero Delegado asciende a una cantidad equivalente a dos (2) años de su remuneración total, de la cual se excluye la retribución variable a largo plazo. No obstante, de forma excepcional, en caso de que el cese y extinción del contrato con el Consejero Delegado se deba al cambio de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio, o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos o pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial, así como el cambio de los actuales socios titulares de más de un 50% del capital social o del accionista de referencia de la Sociedad, el Consejero Delegado tendría derecho a percibir una cantidad adicional equivalente a un (1) año de su remuneración total. En todo caso, la remuneración total se calculará como la media de la percibida en los últimos tres (3) años.

El Consejero Delegado deberá ejercitar su derecho a extinguir el contrato en un plazo máximo de seis (6) meses desde la fecha en que hubiere tenido conocimiento de la causa de extinción. Expirado este plazo sin haber ejercitado su derecho a la extinción, el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir indemnización alguna por dicha causa.

(c) **Cumplimiento del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad:** El Consejero Delegado tiene la obligación de observar estrictamente y en la medida en que le resulten de aplicación, las normas y previsiones contenidas en el sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.

(d) **Exclusividad y pacto de no competencia post contractual:** El contrato del Consejero Delegado establece una obligación de exclusividad y plena dedicación a la Sociedad, salvo consentimiento expreso de esta. Asimismo, establece un pacto de no competencia post-contractual durante un período de dos (2) años desde la terminación del contrato, que tendrá como contraprestación la cantidad equivalente a un (1) año de la remuneración total del Consejero Delegado, incluyendo la remuneración fija y la variable, pero excluyendo expresamente la obtenida en programas o incentivos, de carácter anual o plurianual.

En caso de que se establezca un pacto de no competencia post-contractual, el contrato deberá recoger una compensación por este compromiso.

(e) **Confidencialidad:** El contrato del Consejero Delegado establece un riguroso deber de confidencialidad. Además, al cesar en su relación con la Sociedad, deberá devolver a la Sociedad cualesquiera documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.

(f) **Cláusula de reembolso (clawback):** El contrato con el Consejero Delegado contempla una cláusula de reembolso por la cual éste deberá reembolsar a la Sociedad aquellos importes recibidos en concepto de retribución variable o resultante de la liquidación de planes de incentivos, si en algún momento durante el año posterior al pago de la misma, como consecuencia de una actuación dolosa o mediando negligencia grave del Consejero Delegado, se hubiesen producido las siguientes circunstancias: (i) se hayan evidenciado alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio que fueran relevantes a los efectos de calcular la retribución variable o planes de incentivos y estas sean confirmadas por los auditores externos de la Sociedad; o (ii) como consecuencia de la circunstancia anterior, la Sociedad se viese obligada a reformular sus cuentas de forma significativa.

El Consejero Delegado deberá abonar la cantidad notificada por la Sociedad dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a aquel en que se le hubiera requerido para ello.

## 8. Retribuciones extraordinarias

---

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, podrá someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la concesión de incentivos especiales, en concepto de retribución extraordinaria, para los miembros del Consejo ante

operaciones corporativas extraordinarias, de adquisición, inversión, desinversión, reestructuración o de cualquier otra índole.

Esta remuneración podrá ser percibida en efectivo, acciones u opciones sobre acciones cuando el Consejo considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar la involucración y meritorio desempeño de los Consejeros en determinadas operaciones.

## **9. Aplicación de la Política**

---

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad velará por la observancia de la presente Política, procederá a su revisión periódicamente y propondrá al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General, su modificación y actualización cuando ello resulte necesario o conveniente para la Sociedad.

## **10. Vigencia de la Política de Remuneraciones**

---

La presente Política será de aplicación para la remuneración de los Consejeros de la Sociedad desde su aprobación para lo que resta del ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la LSC.

La presente Política ha sido aprobada por la Junta General de Accionistas de Elecnor, S.A. el 18 de mayo de 2022, con el siguiente recuento de votos:

A favor: 71.076.282

En contra: 35.709

Abstenciones: 300

