



Política de
Remuneraciones de
los Consejeros de
Elecnor, S.A.
2026-2028



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS RETRIBUTIVAS	4
3. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES CAMBIOS	5
4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR FUNCIONES NO EJECUTIVAS	6
5. RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR FUNCIONES EJECUTIVAS	7
6. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA	11
7. CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA, INTERESES Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA	12
8. RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE ELECNOR	13
9. RETRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS	13
10. VIGENCIA	13

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de Elecnor, S.A. (en adelante “Elecnor”, la “Compañía” o la “Sociedad”) aprobó en su sesión de 26 de marzo de 2025, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (en adelante “CNRS”), proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas la aprobación de la presente Política de Remuneraciones para los ejercicios sociales 2026, 2027 y 2028 (en adelante la “Política de Remuneraciones”), como punto separado del orden del día, en cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba la Ley de Sociedades de Capital (“Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”, indistintamente).

Esta Política de Remuneraciones entrará en vigor el 1 de enero de 2026 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso y previo informe de la CNRS, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que, en cada momento, pudieran ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Elecnor.

La Política de Remuneraciones es continuista con los principios de la política de remuneraciones anterior y se enfoca principalmente en la remuneración de los consejeros no ejecutivos, dado que no hay cargos ejecutivos en el Consejo de Administración a la fecha de su aprobación. No obstante, se incluye un apartado relativo a la retribución de consejeros ejecutivos aplicable en caso de que se produjera el nombramiento de algún consejero ejecutivo durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones.

Junto con la fecha y el resultado de la votación por la Junta General de Accionistas, la Política de Remuneraciones estará publicada y será accesible en la página web corporativa (www.grupoelecnor.com) de forma gratuita desde su aprobación y al menos mientras permanezca en vigor.

2. PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS RETRIBUTIVAS

La presente Política de Remuneraciones tiene como finalidad definir las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, así como atraer, retener y motivar el talento, contribuyendo a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

La Política de Remuneraciones se rige por los siguientes principios fundamentales, alineados con sólidas prácticas en materia de buen gobierno:

<p>Moderación</p>	<p>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 Compañía, las eventuales salvedades que pudieran constar en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.</p>
<p>Proporcionalidad</p>	<p>La remuneración de los consejeros guardará una proporción razonable con la importancia de la Compañía, la situación económica que tuviera en cada momento y la evolución de los beneficios consolidados, así como los estándares de mercado de empresas comparables.</p>
<p>Idoneidad</p>	<p>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.</p>
<p>Rentabilidad y Sostenibilidad</p>	<p>Las remuneraciones de los consejeros ejecutivos, en su caso, 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.</p>
<p>Transparencia</p>	<p>Información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas.</p>
<p>Alineamiento con los intereses de los Accionistas</p>	<p>La presente Política de Remuneraciones busca establecer un sistema retributivo de los consejeros que proteja el interés de los accionistas a corto, medio y largo plazo.</p>

3. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES CAMBIOS

Anualmente, la CNRS realiza un ejercicio de reflexión con el objetivo de avanzar en el grado de alineamiento con las recomendaciones generales de buen gobierno corporativo, teniendo en consideración los factores internos y externos que se indican más abajo.

La Sociedad mantiene un diálogo constante y transparente con los accionistas para conocer, entre otras cuestiones, su opinión acerca de la Política de Remuneraciones y valorar las modificaciones que resulten oportunas introducir. También se ha considerado el Plan Estratégico de Elecnor y las prácticas de mercado. Como resultado, esta nueva Política es continuista con los principios de la política anterior, aprobada por la Junta General de Accionistas el 18 de mayo de 2022. En este sentido, no se introduce ningún cambio respecto a la remuneración de los consejeros no ejecutivos. Respecto a la remuneración de consejeros con funciones ejecutivas, si bien se prevé que el Consejo no tenga en 2026 consejeros de este tipo, se detalla el sistema retributivo a aplicar en caso de que se incorpore al Consejo un miembro con funciones ejecutivas. Este sistema es similar al de la Política anterior, si bien se incluye la posibilidad de que los consejeros ejecutivos sean beneficiarios de un sistema de previsión social.

Factores considerados en el proceso de reflexión de la CNRS para el diseño de la presente Política:

Factores internos	Factores externos
<ul style="list-style-type: none"> • La nueva estructura de gobierno en Elecnor, donde el Consejo de Administración previsiblemente no contará con consejeros ejecutivos. • Los objetivos marcados en el corto y largo plazo. • Los resultados obtenidos por el Grupo. • La vinculación al Plan Estratégico de la Compañía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las recomendaciones recibidas en el proceso de <i>engagement</i> con inversores, accionistas y <i>proxy advisors</i>. • Las prácticas de mercado de compañías relevantes para Elecnor por ser competidores por negocio o por talento. • La normativa y recomendaciones generales de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR FUNCIONES NO EJECUTIVAS

De conformidad con el artículo 529 septdecies. 3. de la LSC y con el 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** y en **dietas por asistencia** a las reuniones del Consejo de Administración. Asimismo, se les podrá abonar o reembolsar, en su caso, los gastos razonables y debidamente justificados en que éstos hubieran incurrido como consecuencia de 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 CNRS, en el ámbito de sus respectivas competencias, puedan tener en cuenta a estos efectos la distinción en función de las distintas labores que desempeñen cada uno de ellos.

A los efectos de lo establecido en el artículo 529 septdecies. 2. de la LSC, el importe máximo anual de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en concepto de asignación fija anual y dietas por asistencia, no excederá de la cantidad de cuatro (4) millones de euros. Dicha cantidad así fijada por la Junta se mantendrá en tanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de Accionistas.

El Consejo de Administración establecerá los criterios para determinar la retribución fija anual correspondiente a cada consejero, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes:

- Las funciones y responsabilidades específicamente asumidas por cada consejero.
- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas funciones.
- 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 en 2026 los siguientes importes en concepto de asignación fija anual:

	Consejo de Administración	Comisión Ejecutiva	Comisión de Auditoría	Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad	Comité de Elecnor
Vocal	143.500 €	30.000 €	20.000 €	17.500 €	12.500 €
Presidente (retribución adicional a la de Vocal)	270.000 €	-	5.000 €	5.000 €	-

Adicionalmente, los miembros del Consejo de Administración tendrán derecho a percibir la cantidad de 2.000 euros en concepto de dietas por asistencia física a cada una de las reuniones del Consejo de Administración que se celebren y 1.000 euros por reunión en concepto de dietas cuando la asistencia sea telemática.

Los importes anteriores podrán ser modificados por el Consejo de Administración, previo informe de la CNRS 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 de Remuneraciones para los consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas.

Por otro lado, 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.

5. RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR FUNCIONES EJECUTIVAS

No está previsto que, en la fecha de inicio de vigencia de esta Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración tenga miembros que desarrollen funciones ejecutivas. No obstante, se ha considerado conveniente incluir el detalle de la política retributiva a aplicar si el Consejo incorpora a miembros ejecutivos durante la vigencia de la Política. A este respecto, el diseño de esta política retributiva se encuentra alineada con la que actualmente es aplicable para el equipo directivo de la Compañía.

I. Elementos fijos por el desempeño de funciones ejecutivas:

<p>Retribución fija</p>	<p>Propósito Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la experiencia profesional y a la práctica de mercado de empresas comparables.</p> <p>Importe máximo 750.000 € (anualizado)</p>	<p>Funcionamiento El Consejo de Administración determinaría la retribución fija de los consejeros ejecutivos, previo informe de la CNRS, dentro del importe máximo señalado en este apartado.</p> <p>A los efectos de proponer una retribución adecuada y competitiva en mercado, la CNRS tendría en cuenta los siguientes factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los análisis retributivos procedentes, con el fin de establecer una retribución adecuada para retener a los consejeros ejecutivos, teniendo en cuenta los estándares de mercado de empresas comparables. • Funciones asumidas, nivel de dedicación, responsabilidad y experiencia del consejero ejecutivo. • Las condiciones retributivas del resto de empleados.
<p>Plan de previsión social</p>	<p>Propósito Proporcionar beneficios post- jubilación competitivos.</p> <p>Importe máximo Hasta un 10% de la retribución fija anual.</p>	<p>Funcionamiento El plan de previsión social sería de aportación definida, cubriendo las contingencias típicas de estos planes. Los detalles concretos del plan que se establezca (por ejemplo, tipo de seguro, frecuencia de las aportaciones, contingencias cubiertas o condiciones para la consolidación) se incluirían en el Informe Anual sobre Remuneraciones que corresponda.</p> <p>En todo caso, la participación de los consejeros ejecutivos se hará en términos similares a los que estén establecidos en cada momento con carácter general para el equipo directivo de la Compañía.</p>
<p>Retribución en especie</p>	<p>Propósito Proporcionar beneficios competitivos.</p> <p>Importe máximo A determinar cada año en función del coste de los beneficios.</p>	<p>Funcionamiento Los consejeros ejecutivos podrán ser beneficiarios de un seguro de vida y otro de salud, así como disfrutar de todos aquellos beneficios que, en su caso, la Compañía ponga a disposición del colectivo de directivos.</p> <p>El importe al que ascienda el coste de los beneficios se detallaría cada año en el Informe Anual sobre Remuneraciones.</p>

II. Elementos variables por el desempeño de funciones ejecutivas:

Retribución variable anual	<p>Propósito Recompensar la consecución de una combinación de objetivos financieros y no financieros a corto plazo, incluyendo objetivos relacionados con la sostenibilidad.</p>	<p>Métricas Los objetivos son aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada periodo, a propuesta de la CNRS. A continuación, se enumeran algunos ejemplos de objetivos a los que se podría vincular la retribución variable anual:</p>	
	<p>Importe Importe Máximo: 140% de la retribución fija anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.</p>	<p>Objetivos financieros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingresos: ventas, cifra de negocio. • Resultados: Margen sobre ventas, EBITDA, Beneficio antes de Impuestos, Beneficio después de Impuestos. • Caja: Flujo de Caja Libre, Flujo de Caja Operativa, etc. • Industriales y operativos: Ratios de eficiencia, cartera de proyectos, etc. • Control de gasto y deuda: ratio de deuda, cifra de gastos, etc. 	<p>Objetivos no financieros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de riesgos. • Sostenibilidad: reducción de emisiones, accidentabilidad y/o residuos. • Desempeño individual: en función de las prioridades que establezca cada año el Consejo de Administración. <p>Estos objetivos no podrán tener una ponderación superior al 50%.</p>
	<p>Funcionamiento Como regla general, con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se determinará una escala de logro para cada una de las métricas que incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo y un umbral máximo en el que se abonaría el importe máximo. También se podrán incluir modificadores u objetivos llave de manera que, en caso de no cumplirse, no se devengue retribución variable anual.</p> <p>El Consejo de Administración previa propuesta de la CNRS aprobará los objetivos al inicio de cada ejercicio. Asimismo, al finalizar el mismo, la CNRS evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos previamente fijados y elaborará una propuesta al Consejo para su pago dentro de los seis meses siguientes a la fecha de finalización de dicho ejercicio, teniendo en cuenta las necesidades de tesorería de la Sociedad y demás circunstancias que pudieran concurrir. Además, se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados.</p> <p>En esta función de evaluación, la CNRS contará con el apoyo interno (i.e. Auditoría Interna, Dirección Financiera Corporativa) y externo (estados financieros auditados y no financieros verificados).</p> <p>La retribución variable anual se abonará en metálico.</p>		

Retribución variable a largo plazo (plurianual)	Propósito Motivar y retener mediante una política retributiva que vincule e integre a los consejeros ejecutivos con el Plan Estratégico de la Compañía, alineando los objetivos de los consejeros con los de los accionistas.	Métricas Los objetivos son aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ciclo de incentivo a largo plazo, a propuesta de la CNRS. Se podrá vincular a los objetivos que vienen descritos en la retribución variable anual. Adicionalmente, se podrán incluir objetivos vinculados a la creación de valor para el accionista (por ejemplo, Retorno Total del Accionista absoluto y/o relativo).
	Importe Importe Máximo anualizado: 100% de la retribución fija anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.	
	Funcionamiento El periodo de medición mínimo de los objetivos para la retribución plurianual será, como regla general, de tres años. Esta retribución se podrá estructurar a través de ciclos secuenciales o solapados. El procedimiento de determinación de los objetivos, escalas de logro y nivel de cumplimiento será similar al descrito en el apartado de la retribución variable anual. La retribución plurianual podrá abonarse en su totalidad o parcialmente mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas.	

III. Principales condiciones contractuales

En caso de que, durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, se produjese el nombramiento de uno o varios consejeros ejecutivos, el contrato que regulará el desempeño de las funciones y responsabilidades de éstos deberá ser aprobado por el Consejo de Administración por una mayoría de al menos, dos terceras partes de sus miembros, a propuesta de la CNRS. Dicho contrato contará con las cláusulas habituales (duración, exclusividad, deber de confidencialidad, preaviso, cumplimiento del sistema de gobierno corporativo, obligaciones de no competencia post-contractual, extinción del contrato e indemnización).

Excepcionalmente, para facilitar la contratación de un candidato externo, la CNRS podría proponer al Consejo de Administración el establecimiento de un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de Elecnor.

Por lo que se refiere a las condiciones relacionadas con la extinción de los contratos, en atención a lo establecido en la recomendación 64 del Código de Buen Gobierno, la indemnización y la compensación por no competencia post-contractual se limitaría a dos anualidades de la retribución total. Estas condiciones podrían no ser de aplicación en el caso de que el consejero ejecutivo tuviera una relación laboral o mercantil previa con una entidad legal del Grupo Elecnor y las condiciones pactadas para el caso de extinción del contrato fuesen distintas.

IV. Cláusulas de reducción (*malus*) y de reembolso (*clawback*)

El contrato con el consejero ejecutivo deberá contener una cláusula de reducción (*malus*) de la retribución variable (anual o plurianual) o retribución extraordinaria en caso de que, antes de abonarse dicha retribución, se produjeran los siguientes hechos o circunstancias derivadas de una actuación dolosa o mediando negligencia grave del consejero ejecutivo: (i) se hayan evidenciado alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio que fueran relevantes a los efectos de calcular la retribución y estas sean confirmadas por los auditores externos de la Sociedad; (ii) como consecuencia de la circunstancia anterior, la Sociedad se viese obligada a reformular sus cuentas de forma significativa.

Adicionalmente, se incluirá una cláusula de reembolso (*clawback*), de modo que el consejero ejecutivo deberá reembolsar a la Sociedad aquellos importes recibidos en concepto de retribución variable (anual o plurianual) o

retribución extraordinaria, si en algún momento durante un año posterior al pago de la misma, como consecuencia de una actuación dolosa o mediando negligencia grave del consejero ejecutivo, se hubiesen producido alguna de las circunstancias anteriormente señaladas respecto a la cláusula *malus*.

V. Disposiciones de la Política anterior que seguirán siendo de aplicación

Durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, se podrán abonar al anterior Consejero Delegado determinados elementos retributivos generados en virtud de su contrato.

Entre las remuneraciones que puede percibir se encuentran la retribución variable anual o la contraprestación por el cumplimiento del pacto de no competencia post contractual. Dichas remuneraciones se rigen por lo establecido en la Política de Remuneraciones vigente en 2025.

Aunque este consejero no desarrolle funciones ejecutivas cuando perciba los conceptos retributivos anteriores, éstos no se incluirán dentro del límite máximo anual de las retribuciones que la Sociedad puede satisfacer al conjunto de sus Consejeros por sus funciones no ejecutivas.

6. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA

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 CNRS 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 años por la Junta General de Accionistas y para su aprobación se requerirá la intervención de los siguientes órganos:

Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

Esta Comisión, formada únicamente por consejeros no ejecutivos, 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 CNRS 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.

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 CNRS, 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 (si lo hubiera) de participar en la deliberación y votación de estos acuerdos.

Junta General de Accionistas

Aprueba, 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.

7. CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA, INTERESES Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA

El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente con el Plan Estratégico de la Compañía y está orientada a la obtención de los resultados a largo plazo. La Política cuenta con las siguientes características que garantizan una coherencia entre la estrategia de la Compañía, los intereses de los Accionistas y la sostenibilidad a largo plazo:

(i) Diseño de la Política:

- La remuneración total de los consejeros ejecutivos (si los hubiera) y del equipo directivo se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una Retribución Fija, (ii) una Retribución Variable anual y (iii) una Retribución Variable a largo plazo.
- Esta retribución a largo plazo se inscribe en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tienen en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta retribución se concede sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos estén alineados con los de los Accionistas.
- Las métricas establecidas tanto en la retribución variable anual como en la retribución variable a largo plazo se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos financieros y no financieros, que reflejan las prioridades estratégicas de la Compañía en cada momento. En particular, los objetivos no financieros pueden estar vinculados a métricas de sostenibilidad.
- No existen remuneraciones variables garantizadas.

(ii) Mix retributivo: Existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la retribución. El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos es plenamente flexible y permite que estos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

La Política de Remuneraciones cuenta también con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos. En este sentido, una de las funciones principales de la CNRS es la de analizar, seleccionar y proponer los objetivos y métricas de la retribución variable para consejeros ejecutivos y equipo directivo que se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes. Estos objetivos son concretos, predeterminados y cuantificables en su mayoría. Sus ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la CNRS al comienzo de cada ejercicio, teniendo en cuenta entre otros factores, el entorno económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas o consenso de inversores y analistas. Además, a la hora de evaluar su cumplimiento, la CNRS también considera cualquier riesgo asociado, eliminando aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La evaluación de los objetivos anuales y a largo plazo y reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados.

Por otro lado, la Política incluye controles ex-post de la retribución variable (Clawback y Malus) si se producen determinadas circunstancias.

Por último, destacar que 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 Compañía, dado que se limitan a remuneraciones fijas por pertenencia y asistencia al Consejo de Administración, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 8 siguiente con respecto a retribuciones extraordinarias.

8. 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, se establece para los consejeros ejecutivos que una parte significativa de la retribución total tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de una combinación de objetivos financieros y no financieros concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social del Grupo.

9. RETRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, 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.

10. VIGENCIA

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, someterá esta nueva Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025 y, una vez aprobada, entrará en vigor el 1 de enero de 2026, dejando sin efecto la Política de Remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de mayo de 2022. Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante 3 ejercicios (2026, 2027 y 2028), aunque la Comisión podría proponer para aprobación una nueva política en una fecha previa, si se considera apropiado.