
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A-48010615]

Denominación Social:

[**IBERDROLA, S.A.**]

Domicilio social:

[PLAZA EUSKADI número 5, 48009 Bilbao (Bizkaia), España]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

A fecha de elaboración del presente Informe, la Política de remuneraciones de los consejeros (en adelante, la Política o la Política de remuneraciones) vigente es la que se aprobó por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2021, y cuya aplicación se extiende desde el ejercicio de su aprobación y durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

Esta Política de remuneraciones se basa en los siguientes cuatro principios:

- Una remuneración de mercado, que capte y retenga el talento, remunerando adecuadamente la dedicación y responsabilidad asumidas por los consejeros, acorde con lo que se satisfaga en el mercado en compañías comparables, para lo que se realizarán análisis comparativos periódicos.
- Orientada a maximizar la creación de valor y comprometida con el Propósito y Valores del grupo Iberdrola y con la sostenibilidad a largo plazo, que permita maximizar el dividendo social y la rentabilidad del accionista y la consecución de la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Todo ello en el marco del compromiso que el grupo Iberdrola mantiene con todos sus Grupos de interés.
- Enfocada a objetivos, asegurando que la remuneración contribuye a la consecución de los objetivos estratégicos de Iberdrola, que son periódicamente publicados y actualizados por el Consejo de Administración.
- Alineada con la estrategia y la sostenibilidad a largo plazo, mediante la atracción, retención, motivación y desarrollo del mejor talento, en términos justos y competitivos, al ser la mejor forma de contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y del grupo Iberdrola.

El nivel de votos a favor por parte de los accionistas fue del 91,54 %. En su elaboración, la Comisión de Retribuciones contó con el asesoramiento externo de Sagardoy Abogados para algunos aspectos de la misma, tales como la adecuación de la política de remuneraciones a la nueva legislación vigente.

En su diseño, se tomaron en consideración las principales demandas de los inversores institucionales, así como las buenas prácticas identificadas en otras compañías cotizadas.

Compañías de referencia a efectos retributivos

Las compañías que se tuvieron en consideración para la elaboración de esta Política, y en concreto para la definición de los conceptos retributivos fueron compañías del sector Utilities: compañías cotizadas en los índices Stoxx Europe 600 y S&P 500 Utilities; compañías pertenecientes a foros European Round Table of Industrialists y Business Round Table, no considerando aquellas empresas en las que el Estado tiene una participación en la gestión o propiedad. También se contó con una muestra multisectorial: compañías cotizadas de los índices FTSE Eurotop 100 y S&P 500; compañías pertenecientes a foros European Round Table of Industrialists y Business Round Table, con presencia internacional y diversidad geográfica comparables a las de IBERDROLA. Y, finalmente, principales sociedades del IBEX 35 por capitalización y sociedades europeas posicionadas para afrontar la transición energética.

Los criterios que se tuvieron en cuenta a la hora de seleccionar las mismas se basaron en compañías con dimensiones similares a Iberdrola en términos de capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional.

Esta Política tiene en cuenta el talento, el esfuerzo, la creatividad y el liderazgo como principales elementos diferenciadores en el sector energético, con el objetivo de maximizar el dividendo social y la rentabilidad al accionista, así como de coadyuvar a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad. Su fin último es ayudar de forma decisiva a la atracción, retención, motivación y desarrollo del mejor talento, en términos justos y competitivos.

Órganos competentes en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones:

Corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la Política de remuneraciones de los consejeros. Con este fin, la Comisión de Retribuciones, conforme a lo previsto en el artículo 3 de su Reglamento, propone al Consejo de Administración las políticas de remuneraciones de los consejeros y de los miembros de la alta dirección y las revisa periódicamente, proponiendo, en su caso, su modificación y actualización al Consejo de Administración.

La Comisión de Retribuciones eleva la propuesta de Política de remuneraciones de los consejeros al Consejo de Administración para su aprobación y posterior sometimiento a la Junta General de Accionistas, emitiendo el correspondiente informe justificativo específico requerido por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. Asimismo, la Comisión de Retribuciones tiene atribuida la función de proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, de conformidad en todo caso con lo previsto en el Sistema de gobernanza y sostenibilidad y de la Política de remuneraciones.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, concretar la retribución de los consejeros, salvo para la retribución consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre estas o que esté referenciada al valor de las acciones de la Sociedad, que deberá aprobarse por la Junta General de Accionistas.

Por último, la evaluación del desempeño de los consejeros ejecutivos corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones. A su vez, esta Comisión cuenta habitualmente con el asesoramiento de una firma independiente que desarrolla la evaluación de dicho desempeño.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Mix retributivo

El mix retributivo de los consejeros ejecutivos en Iberdrola está compuesto de elementos fijos y elementos variables, tanto a corto como a largo plazo, y está diseñado de tal forma que consiga atraer y retener al mejor talento y alinear su actuación con los intereses del grupo Iberdrola y la consecución de su estrategia empresarial, promoviendo su sostenibilidad en el largo plazo, de acuerdo con las mejores prácticas a nivel nacional e internacional.

Este mix retributivo está fuertemente condicionado por la relevancia de los componentes variables y, particularmente, por la valoración que haga el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, del desempeño de dichos consejeros, así como de la evolución del valor de las acciones a entregar, en su caso, como liquidación de la retribución variable plurianual. En particular, es destacable el aumento progresivo del peso específico de este componente debido a la significativa revalorización de la acción, tal y como se explica en el apartado B.7 de este informe. Asimismo, cabe destacar que la remuneración variable anual y plurianual está referenciada al desempeño de los consejeros ejecutivos en relación con parámetros de tipo económico-financieros, operativo-industriales y otros relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los componentes del mix retributivo de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

a) **Retribución fija:** tiene el propósito de atraer y retener al talento y recompensar el trabajo de los consejeros ejecutivos, atendiendo al nivel de responsabilidad, la dedicación y la trayectoria y experiencia profesional, de tal forma que se pueda contar con los profesionales necesarios para la consecución de los objetivos del grupo Iberdrola. De acuerdo con la Política en vigor, este componente de la remuneración debe estar en línea con la que se satisface en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional.

b) **Retribución variable a corto plazo (bono anual):** tiene por objeto incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales del grupo y los específicos del cargo, alineando la dedicación y esfuerzos de los consejeros ejecutivos (también de los miembros del equipo directivo y de los profesionales del grupo) con la estrategia empresarial. La retribución variable anual será pagadera íntegramente en efectivo.

(b.1) Para el Presidente ejecutivo, los objetivos a los que estará vinculada su remuneración variable a corto plazo estarán relacionados con parámetros tales como:

- i. Beneficio neto, beneficio operativo bruto (EBITDA), flujo de caja, etc.
- ii. Inversiones.
- iii. Evolución comparada, con otros valores e índices, de la remuneración al accionista.
- iv. Fortaleza financiera.
- v. Desarrollo y aplicación de la Política de relaciones con los Grupos de interés y compromiso con el dividendo social.
- vi. Desarrollo de la Política de igualdad, diversidad e inclusión.
- vii. Resultados en la lucha contra el cambio climático.
- viii. Gestión de la reputación corporativa, medida a través de la presencia en índices de sostenibilidad y de ética.
- ix. Formación de los profesionales del grupo.

En concreto, los pesos de los parámetros a los que se vincula la retribución variable a corto plazo del ejercicio 2022 han sido:

- Objetivos económico-financieros - peso específico 500 sobre 1.000:
 - superar el beneficio neto del ejercicio precedente (peso 200 sobre 1.000).
 - incrementar la remuneración al accionista similar a la evolución del beneficio neto (peso 150 sobre 1.000).
 - mantener la solidez financiera en el ratio FFO/Deuda Neta de cierre de 2021 (peso 150 sobre 1.000).
- Objetivos de desarrollo sostenible - peso específico 500 sobre 1.000:
 - crecimiento continuo de la presencia femenina en puestos de responsabilidad (peso 125 sobre 1.000).
 - presencia en índices internacionales (peso 250 sobre 1.000).
 - superar el ratio de horas de formación recibidas por empleado respecto de sociedades comparables (peso 125 sobre 1.000).

(b.2) Para el nuevo Consejero Delegado, considerando su nombramiento el 25 de octubre de 2022, se han valorado los objetivos que tenía como Director General de los Negocios, estando vinculada su remuneración variable a corto plazo con parámetros tales como:

- Objetivos económico-financieros - peso específico 425 sobre 1.000:
 - EBIT de los Negocios (Renovables, redes y clientes) (peso de 285 sobre 1.000).
 - GON Negocios (Renovables, redes y clientes) (peso de 140 sobre 1.000).
- Objetivo de crecimiento - peso específico 425 sobre 1.000:
 - Incremento de los activos en servicio dentro del RAB (peso de 125 sobre 1.000).
 - Fin proyectos construcción 2022 (MW) (peso de 100 sobre 1.000)
 - FID proyectos con rentabilidad (peso de 100 sobre 1.000).
 - EBIT comercial España + UK (peso de 100 sobre 1.000).
- Objetivos relacionados con el ESG - peso específico 150 sobre 1.000:
 - Promociones y movilidad horizontal / internacional del colectivo de talento (peso de 22,5 sobre 1.000).
 - Incremento de presencia de mujeres en posiciones relevantes (peso de 22,5 sobre 1.000).
 - Incremento de presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad (peso de 45 sobre 1.000).
 - Ciberseguridad (peso de 60 sobre 1.000).

Los parámetros para el ejercicio de 2023 son los siguientes:

(b.3) Para el Presidente ejecutivo:

- Objetivos económico-financieros - peso específico 500 sobre 1.000:
 - Beneficio neto (peso 200 sobre 1.000).
 - Incrementar la remuneración al accionista similar a la evolución del beneficio neto (peso 150 sobre 1.000).
 - Solidez financiera: FFO/Deuda neta ajustada (peso 150 sobre 1.000).
- Objetivos de desarrollo sostenible - peso específico 500 sobre 1.000:
 - Crecimiento continuo de la presencia femenina en puestos de responsabilidad (peso 125 sobre 1.000).
 - Presencia en índices internacionales (peso 250 sobre 1.000).
 - Ciberseguridad (peso 125 sobre 1.000).

(b.4) Para el Consejero Delegado:

- Objetivos económico-financieros - peso específico 600 sobre 1.000:
 - Beneficio neto (peso de 400 sobre 1.000).
 - Solidez financiera: FFO/Deuda neta ajustada (peso de 200 sobre 1.000).
- Objetivo de crecimiento - peso específico 300 sobre 1.000:
 - Potencia renovable instalada (peso de 150 sobre 1.000).
 - Nuevos activos de Redes reconocidos en la base de activos regulados (peso de 150 sobre 1.000).
- Objetivos relacionados con el ESG - peso específico 100 sobre 1.000:
 - Prevención de riesgos laborales: índice de incidencia de personal propio (peso de 100 sobre 1.000).

c) Retribución variable a largo plazo (bono estratégico): pretende fomentar el compromiso de los consejeros ejecutivos con el proyecto empresarial del grupo Iberdrola a largo plazo, vinculando parte de su retribución a la creación de valor para el accionista, así como al logro sostenible de los objetivos estratégicos de la Sociedad y la maximización de su dividendo social y la rentabilidad al accionista. La retribución variable plurianual está vinculada a los resultados e intereses a largo plazo de la Sociedad y se instrumenta a través de planes de entrega de acciones vinculados al cumplimiento de objetivos a largo plazo que tienen una duración habitual de seis años (tres para la evaluación del desempeño y tres para su liquidación). Actualmente, está vigente el Bono Estratégico 2020-2022 cuya liquidación, en caso de cumplimiento de objetivos, se producirá en los años 2023 a 2025 mediante la entrega de acciones de forma diferida durante tres años.

d) Prestaciones asistenciales: El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se verá complementado con seguros de salud y vida y accidentes y otros beneficios en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional. La Sociedad puede implementar sistemas de previsión a largo plazo en favor de sus consejeros ejecutivos.

Igualmente, los consejeros ejecutivos cuentan con bonificaciones limitadas de electricidad mediante concesiones de tarifa en su domicilio o residencia habitual y permanente, y en domicilio de uso temporal.

Escenarios del Mix retributivo

El mix retributivo estimado a partir del precio de las acciones a la fecha de aprobación de los correspondientes bonos estratégicos, considerando un eventual nivel de cumplimiento de los parámetros correspondientes del entorno del 85%, sería del orden de:

a) Presidente ejecutivo:

Escenario cumplimiento mínimo: un 23 % de retribución fija, un 26 % retribución variable anual y un 51 % retribución variable plurianual.

Escenario target: un 22 % retribución fija, un 26 % retribución variable anual y un 52 % retribución variable plurianual.

Escenario cumplimiento máximo: un 21 % retribución fija, un 27 % retribución variable anual y un 52 % retribución variable plurianual.

b) Consejero Delegado:

Escenario cumplimiento mínimo: un 38 % retribución fija, un 27 % retribución variable anual y un 35 % retribución variable plurianual.

Escenario target: un 37 % retribución fija, un 27 % retribución variable anual y un 36 % retribución variable plurianual.

Escenario cumplimiento máximo: un 35 % retribución fija, un 28 % retribución variable anual y un 37 % retribución variable plurianual.

Estas estimaciones se han efectuado considerando una posible oscilación +/-5 puntos porcentuales.

Cláusulas malus y clawback

La política de remuneraciones de los consejeros incluye entre sus principios básicos el establecimiento de mecanismos adecuados para que la Sociedad pueda obtener el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

Por otra parte, toda la retribución variable plurianual está sometida a cláusulas malus y clawback. En este sentido, la retribución variable diferida antes de su devengo y liquidación, requiere un informe previo de la Comisión de Retribuciones que confirme la vigencia de los fundamentos que soportan dicha retribución variable diferida. En caso de que se hubiera producido una circunstancia que, a posteriori, obligara a una corrección de los parámetros tenidos en consideración en la evaluación inicial, el Consejo de Administración valorará si procede cancelar, total o parcialmente, la liquidación de la retribución variable diferida ("cláusulas malus"), e incluso reclamar la devolución total o parcial de las cantidades ya liquidadas ("claw-back"). Estas circunstancias incluyen el fraude, el incumplimiento grave de la ley, así como en el supuesto de reformulación material de los estados financieros en los que el Consejo de Administración fundó la evaluación del grado del grado de desempeño, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable.

Así mismo, cabe destacar que, durante cada uno de los tres años del período de devengo y liquidación del bono estratégico y con motivo de cada entrega de acciones, se prevé que se valore si procede confirmar o cancelar, total o parcialmente, la liquidación correspondiente y, además, en su caso, reclamar el reembolso, total o parcial, de las acciones ya entregadas (o su importe en metálico) en determinados supuestos.

Medidas adoptadas para reducir la exposición excesiva de riesgo

Con respecto a las diferentes medidas adoptadas por la Compañía para ayudar a reducir la exposición excesiva a ciertos riesgos y ajustarla a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Compañía, cabe destacar que:

a) Comisión de Retribuciones:

- Propone al Consejo de Administración las políticas de remuneraciones de los consejeros y de los miembros de la alta dirección, emitiendo el correspondiente informe justificativo específico requerido por el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital.
- Revisa la Política de remuneraciones periódicamente, proponiendo, en su caso, su modificación y actualización al Consejo de Administración.
- Valora adecuadamente la independencia del asesor externo, en caso se requiera de la participación del mismo en la elaboración de la Política de remuneraciones de los consejeros.
- Propone al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación.
- En relación con la retribución variable, propone al Consejo la cancelación o el reembolso de cualquier remuneración variable a largo plazo que se haya satisfecho a los beneficiarios correspondientes.

b) Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo

- De acuerdo con la Política de remuneraciones, los consejeros ejecutivos beneficiarios de planes de incentivos no pueden transferir la propiedad de las acciones entregadas durante un periodo de 3 años salvo que mantengan una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a dos veces su remuneración fija anual.
- En el artículo 44 del Reglamento del Consejo de Administración se establece que los consejeros de Iberdrola deberán adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones de conflicto de interés conforme a lo establecido en la ley.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

La retribución que corresponde a los consejeros en su condición de tales se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los siguientes criterios:

Los consejeros perciben una cantidad fija anual adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeñan dentro del Consejo de Administración y de las comisiones a las que pertenecen.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales (excluyendo la eventual compensación por el compromiso de no concurrencia) es de 9.000 miles de euros en cada ejercicio de vigencia de esta Política. Este importe global podrá ser actualizado por el Consejo de Administración en función de las circunstancias concurrentes.

Para el ejercicio 2023, el Consejo de Administración ha acordado, por unanimidad, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener las retribuciones fijas. Estas cantidades llevan congeladas desde el año 2008.

La retribución fija de los consejeros por la pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones en función del cargo ostentado en cada caso es la siguiente:

- Consejero que ocupe el cargo de Presidente ejecutivo del Consejo de Administración: 567 miles de euros.
- Consejero que ocupe el cargo de Consejero Delegado: 253 miles de euros.
- Consejeros que ocupen el cargo de vicepresidente o de presidente de cualquiera de las comisiones consultivas: 440 miles de euros.
- Consejeros que ocupen el cargo de vocal de cualquiera de las comisiones: 253 miles de euros.
- Consejeros que ocupen únicamente el cargo de vocal del Consejo de Administración: 165 miles de euros.

Adicionalmente, las primas percibidas por los consejeros por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones, en función del cargo que ejerzan en cada caso, son las siguientes:

- Presidente ejecutivo y vicepresidentes del Consejo de Administración: 6 miles de euros por sesión por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.
- Presidentes de las comisiones: 6 miles de euros por sesión por la asistencia a las reuniones de su correspondiente comisión.
- Vocales del Consejo de Administración y de sus comisiones: 4 miles de euros.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Entre enero y octubre de 2022, el único consejero ejecutivo era don José Ignacio Sánchez Galán, siendo por tanto el único que percibía una remuneración fija por el desempeño de funciones de alta dirección.

Con el nombramiento por cooptación del nuevo Consejero Delegado, D. Armando Martínez Martínez el 25 de octubre de 2022, don Armando Martínez Martínez, son dos los consejeros que perciben una retribución fija por funciones de alta dirección.

En la reunión mantenida por el Consejo de Administración el 21 de febrero de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, se aprobó mantener la retribución fija del Presidente ejecutivo para 2023 sin variación con respecto a 2022, en un importe de 2.250 miles de euros.

Cabe destacar que la retribución fija del Presidente ejecutivo se mantiene inalterada desde 2008.

En el caso del Consejero Delegado, su retribución fija ascenderá a 1.000 miles de euros. Para la asignación de la retribución fija del Consejero Delegado, se ha tenido en consideración lo siguiente: las remuneraciones que venía percibiendo el Consejero Delegado en su anterior posición de alta dirección en la compañía, y la comparativa de las distintas compañías mencionada en el apartado A.1.1 de este Informe.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

La Sociedad abona las primas correspondientes a las pólizas de seguro contratadas por ella con determinadas compañías de seguros para la cobertura de las prestaciones de fallecimiento e invalidez de los consejeros por accidente, asumiendo la propia Sociedad la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez de los consejeros por causas naturales. Otras remuneraciones en especie son de escasa relevancia y están destinadas básicamente a la tarifa eléctrica y a seguros de salud y accidente. El coste estimado del conjunto de las remuneraciones en especie será similar al reflejado en el apartado B.14 de este Informe.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Los únicos consejeros que reciben retribución variable son los consejeros ejecutivos, siendo en este caso, el presidente ejecutivo y el consejero delegado.

Elementos de la Retribución variable:

Retribución variable anual

a) Presidente ejecutivo

Los parámetros de la retribución variable para el Presidente ejecutivo están en línea con las Perspectivas 2020-2025 presentadas en el Capital Markets Day celebrado el 9 de noviembre de 2022:

- Objetivos económico-financieros - peso específico 500 sobre 1.000

- Superar el beneficio neto del ejercicio precedente (peso 200 sobre 1.000).

El beneficio neto del ejercicio 2022 ha ascendido a 4.339 millones de euros, lo que supone un 111,6 % del objetivo marcado. El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 % por estar por encima del 105 % en un entorno altamente complejo.

- Incrementar la remuneración al accionista similar a la evolución del beneficio neto (peso 150 sobre 1.000).

La remuneración al accionista ha ascendido a 0,444 euros con un incremento similar a la evolución del beneficio neto. Desde 2018 el dividendo ha crecido un 36,2 %, lo que supone un crecimiento anual medio del 8 %. El pay-out ha ascendido al 73,6 %, estando dentro del tramo superior del rango establecido. Considerando lo anterior el grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

- Mantener la solidez financiera en el ratio FFO/Deuda neta de cierre de 2021 (peso 150 sobre 1.000).

En cuanto a la solidez financiera, el ratio FFO/Deuda Neta al cierre del ejercicio asciende al 24,9 %, un punto porcentual por encima del ejercicio anterior y, en todo caso, por encima del objetivo marcado. Habiendo mejorado el ratio y mantenido los niveles de calificación de crédito (ratings) el grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

• Objetivos de desarrollo sostenible (peso específico 500 sobre 1.000)

- Crecimiento continuo de la presencia femenina en puestos de responsabilidad (peso 125 sobre 1.000).

La presencia femenina en posiciones de responsabilidad creció desde el 33,7 % en 2021 hasta el 34,0 % en 2022, destacando también el porcentaje de mujeres en la alta dirección (30 %) y la mejora en posiciones de relevancia que representa el 26,1 %, frente al 24,4 % del ejercicio anterior. El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 % ante el crecimiento de posiciones de responsabilidad de 0,3 puntos porcentuales.

- Presencia en índices internacionales (peso 250 sobre 1.000).

Iberdrola mantiene su presencia en los principales índices mundiales de sostenibilidad (DJSI, FTSE4Good, 2022 World's Most Ethical Companies). Además, Iberdrola continúa formando parte de numerosos índices de compañías sostenibles: Global 100, CDP Climate Change, ISS ESG (Prime), MSCI Global Sustainability Index (AAA), Bloomberg Gender Equality Index, etc. El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 % por haberse mantenido en más de 6 índices de referencia al menos los mismos niveles de calificación que en ejercicios anteriores.

- Superar el ratio de horas de formación recibidas por empleado respecto de sociedades comparables (peso 125 sobre 1.000).

El número de horas de formación impartidas en 2022 asciende a 67,9 horas/empleado, muy superior al de compañías comparables según FUNDAE (Fundación estatal para la formación en el empleo), superando ampliamente el pleno cumplimiento del objetivo marcado. El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 % por haber superado las 55 horas anuales.

Considerando lo anterior, el grado de cumplimiento total ponderado de los parámetros a los que se vincula la retribución variable anual del ejercicio 2022 del Presidente ejecutivo es el 100 %.

La Comisión de Retribuciones también podrá considerar otros parámetros para la evaluación del Presidente ejecutivo.

b) Consejero Delegado

En el caso del Consejero Delegado, los parámetros a los que está vinculada su retribución variable anual son los siguientes:

• Objetivos económico-financieros - peso específico 425 sobre 1.000:

- EBIT de los Negocios (Renovables, redes y clientes) (peso de 285 sobre 1.000). Este objetivo se entenderá plenamente cumplido (100 %) si el resultado es superior en al menos un 2 % a lo presupuestado.

El EBIT de los Negocios del ejercicio 2022 ha ascendido a 7.653 millones de euros, lo que supone sobrepasar el objetivo marcado. El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 % por superar el objetivo marcado en un entorno altamente complejo.

- GON Negocios (Renovables, redes y clientes) (peso de 140 sobre 1.000). Este objetivo se entenderá plenamente cumplido (100 %) si el resultado es inferior en al menos un 3 % a lo presupuestado.

El GON de los Negocios del ejercicio 2022 ha alcanzado la cantidad de 4.729 millones de euros, lo que supone sobrepasar en 3,80 puntos porcentuales el objetivo marcado. El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 % por superar el objetivo marcado.

• Objetivo de crecimiento - peso específico 425 sobre 1.000:

- Incremento de los activos en servicio dentro del RAB (peso de 125 sobre 1.000). Este objetivo se entenderá plenamente cumplido (100 %) si el resultado es superior al valor de cierre de 2021 en al menos un 3,8 %.

Los nuevos activos de redes reconocidos en la base de activos regulados suponen un incremento del 9 % con respecto al cierre de 2021. El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

- Fin proyectos construcción 2022 (MW) (peso de 100 sobre 1.000). Este objetivo se entenderá plenamente cumplido (100 %) si el resultado alcanza o supera lo planificado.

El plan no se ha cumplido debido, entre otros, a la situación de la priorización de los proyectos que estaban ya incursos en construcción.

- FID proyectos con rentabilidad (peso de 100 sobre 1.000). Este objetivo se entenderá plenamente cumplido (100 %) si el resultado alcanza o supera lo planificado.

El plan no se ha cumplido debido, entre otros, a la ralentización de la instalación de potencia debido a las situaciones del entorno.

- EBIT comercial España + UK (peso de 100 sobre 1.000). Este objetivo se entenderá plenamente cumplido (100 %) si el resultado supera en un 1 % lo presupuestado.

El EBIT comercial de España y UK ha ascendido a 667 millones de euros, lo que supone sobrepasar el objetivo marcado. El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 % por superar el objetivo marcado en un entorno altamente complejo.

• Objetivos relacionados con el ESG - peso específico 150 sobre 1.000:

- Promociones y movilidad horizontal / internacional del colectivo de talento (peso de 22,5 sobre 1.000). Este objetivo se entenderá plenamente cumplido (100 %) si el número de casos supera los 130.

Durante el ejercicio 2022 se han producido 133 promociones y movimientos de movilidad internacional del colectivo de talento. El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

- Incremento de presencia de mujeres en posiciones relevantes (peso de 22,5 sobre 1.000). Este objetivo se entenderá plenamente cumplido (100 %) si el resultado supera en 1 punto porcentual el valor de 2021.

La presencia femenina en posiciones relevantes representa el 26,1 %, frente al 24,4 % del ejercicio anterior destacando también el porcentaje de mujeres en la alta dirección (30 %). El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

- Incremento de presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad (peso de 45 sobre 1.000). Este objetivo se entenderá plenamente cumplido (100 %) si el resultado supera el valor del ejercicio 2021.

La presencia femenina en posiciones de responsabilidad creció desde el 33,7 % en 2021 hasta el 34,0 % en 2022, ante el crecimiento de posiciones de responsabilidad de 0,3 puntos porcentuales se evalúa el grado de cumplimiento en el 100 %.

- Ciberseguridad (peso de 60 sobre 1.000). Este objetivo se entenderá plenamente cumplido (100 %) si se alcanzan todos los hitos planificados. Se ha cumplido la práctica totalidad del plan de ciberseguridad previsto para el ejercicio 2022, tanto para los negocios como para la corporación. El grado de cumplimiento se evalúa en el 98,13 %.

Considerando lo anterior, el grado de cumplimiento total ponderado de los parámetros a los que se vincula la retribución variable anual del ejercicio 2022 del Consejero Delegado es el 87,96 %.

La Comisión de Retribuciones también podrá considerar otros parámetros para la evaluación del Consejero Delegado.

El Consejo de Administración ha acordado mantener para 2023 en el mismo nivel que en 2022 el límite máximo de la remuneración variable anual del Presidente ejecutivo (3.250 miles de euros).

En el caso del Consejero Delegado, el límite máximo de la retribución variable se ha establecido en 1.500 miles de euros.

La liquidación de la remuneración variable anual se produce una vez que las cuentas anuales han sido previamente formuladas por el Consejo de Administración y posteriormente auditadas. El Consejo de Administración considerará también la evolución global de la Compañía a nivel económico-financiero y operativo en la evaluación del desempeño de los consejeros ejecutivos.

Retribución variable plurianual

La Junta General de Accionistas celebrada el 2 de abril de 2020 aprobó el Bono Estratégico 2020-2022 como incentivo a largo plazo a liquidar mediante entrega de acciones, vinculado al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros, bajo las siguientes directrices:

- Beneficiarios: hasta un máximo de 300, incluyendo a los consejeros ejecutivos.
- Parámetros:
 - (i) incremento sustancial del beneficio neto (peso 30 %);
 - (ii) incremento comparado de la rentabilidad total para el accionista (peso 20 %);
 - (iii) mejora de la solidez financiera (peso 20 %); y
 - (iv) parámetros relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (intensidad media de emisiones de CO₂, proveedores sometidos a políticas y estándares de desarrollo sostenible y brecha salarial entre mujeres y hombres) (peso 20 %).
- Número máximo de acciones a entregar: hasta 14.000.000 equivalentes al 0,22 % del capital social en el momento de aprobarse el acuerdo.
- Número máximo de acciones a entregar al conjunto de los consejeros ejecutivos: hasta 2.500.000 acciones; hasta un máximo de 1.900.000 acciones en el caso del Presidente ejecutivo y en el caso del Consejero Delegado hasta un máximo 240.000 acciones, que le fue asignada en 2020 cuando era miembro de la alta dirección, y no ha sido modificada con motivo de su nombramiento como Consejero Delegado.
- Duración: periodo de evaluación 2020-2022 y periodo de liquidación 2023-2025, en tres cuotas iguales cada año.
- Verificación anual por la Comisión de Retribuciones, previa a cada una de las liquidaciones, del mantenimiento de las circunstancias que determinaron su devengo. La primera liquidación se realizará una vez que las cuentas anuales hayan sido formuladas por el Consejo de Administración, auditadas y aprobadas por la Junta General de Accionistas. En todo caso, para la valoración del desempeño en relación con los parámetros de referencia antes mencionados la Comisión de Retribuciones contará con un experto independiente.
- Posibilidad de cancelación de las liquidaciones pendientes y reembolso de las acciones entregadas (cláusulas "malus" y "claw back").

Durante 2023 tendrá lugar la primera entrega del bono estratégico 2020-2022.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

La Sociedad no tiene ningún compromiso de aportación ni de prestación definida a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo de ningún consejero.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Ningún consejero no ejecutivo recibirá indemnización alguna por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual. Sin embargo, los consejeros no ejecutivos, con excepción de los dominicales, deberán ceñirse al compromiso de no concurrencia, que consiste en lo siguiente:

Compromiso de no concurrencia:

El consejero que termine su mandato o que por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo, no podrá ser administrador, ni directivo, ni prestar servicios en otra entidad que tenga un objeto social total o parcialmente análogo al de la Sociedad o que sea su competidora, durante un plazo de dos años. El Consejo de Administración, si lo considera oportuno, podrá dispensar al consejero saliente de esta obligación o acortar el período de su duración.

En caso de que se produzca el cese con anterioridad al término del período para el que fueron nombrados, los consejeros no ejecutivos que no sean dominicales tendrán derecho a percibir una compensación por el compromiso de no concurrencia descrito en el párrafo anterior, salvo cuando su cese venga motivado por un incumplimiento de las funciones de administrador imputable a ellos o por lo dispuesto en el plan de sucesión incluido en la Política general de gobierno corporativo, o se deba exclusivamente a su voluntad.

A efectos aclaratorios, no se considerará que el cese se debe exclusivamente a la voluntad del consejero cuando la renuncia se produzca con ocasión de la aceptación de un cargo público incompatible con el desempeño del cargo de administrador. La compensación por el compromiso de no concurrencia, cuando proceda, será igual al 90 % de la cantidad fija que habría percibido el consejero por el plazo restante de su mandato (considerando que se mantiene la cantidad fija anual que percibiera en el momento del cese), con un máximo igual al doble del 90 % de dicha cantidad fija anual.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los pagos por terminación de contrato entre la Sociedad y los consejeros ejecutivos están compuestos por un pago por indemnización, así como por un pacto de no concurrencia, en los términos que se explican a continuación:

Indemnización:

Desde finales de los años 90, los consejeros ejecutivos, así como un colectivo de miembros del equipo directivo, tienen derecho a recibir una indemnización para el caso de extinción de su relación ejecutiva con la Sociedad, siempre que dicha terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a este ni se deba exclusivamente a su voluntad. A efectos aclaratorios, no se considerará que la terminación se debe exclusivamente a la voluntad del consejero ejecutivo cuando la renuncia venga motivada por un incumplimiento de la Sociedad o una modificación sustancial de sus funciones u otras circunstancias similares.

A) Contrato con el Presidente ejecutivo:

Cuando en el año 2001 el actual Presidente ejecutivo se incorporó a la Compañía, la Sociedad tenía establecido cláusulas de indemnización de hasta cinco anualidades en los contratos con sus directivos clave con objeto de conseguir un grado de fidelidad eficaz y suficiente. Si bien en

dicho momento se le aplicó el tratamiento vigente para dichos directivos, en la actualidad, le corresponderían tres anualidades en concepto de indemnización.

El Consejo de Administración ha analizado esta situación y ha considerado que, habida cuenta de la edad media del colectivo afectado y la escasa probabilidad de ejecución de las garantías, el volumen de las contingencias se iría reduciendo de forma gradual y por el mero paso del tiempo con un desembolso muy inferior a cualquier alternativa consistente en reducir las indemnizaciones pactadas. Por otro lado, el contrato con el Presidente ejecutivo establece en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las desarrolladas por la Sociedad durante la vigencia de su relación con esta y por un período de dos años. En compensación por este compromiso, le corresponde una indemnización equivalente a dos anualidades.

Otras condiciones básicas de los contratos con consejeros ejecutivos son:

- (i) duración indefinida;
- (ii) estricto cumplimiento de las normas y previsiones del Sistema de gobernanza y sostenibilidad de la Sociedad;
- (iii) confidencialidad y compromiso de devolución de documentos en caso de terminación de la relación contractual;
- (iv) plazo general de preaviso para su extinción de tres meses.

B) Contrato con nuevos consejeros ejecutivos:

Desde el 2011, los contratos con nuevos consejeros ejecutivos y con los miembros de la alta dirección, contemplan una indemnización equivalente, como máximo, a dos anualidades para el caso de extinción de su relación con la Sociedad, siempre que la terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a estos ni se deba a su exclusiva voluntad. A efectos aclaratorios, no se considerará que la terminación se debe exclusivamente a la voluntad del consejero ejecutivo cuando la renuncia venga motivada por un incumplimiento de la Sociedad o una modificación sustancial de sus funciones u otras circunstancias similares.

Compromiso de no concurrencia:

Como consecuencia del elevado conocimiento que tienen los consejeros ejecutivos en el diseño y ejecución de la estrategia y de los planes de negocio de la Sociedad, los contratos con los mismos establecen una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza durante la vigencia de su relación con la Sociedad, así como por un periodo de tiempo posterior de entre uno o dos años.

En compensación a este compromiso de no concurrencia post-contractual, a los consejeros ejecutivos le corresponde una indemnización equivalente a la retribución fija correspondiente a dicho periodo.

En el caso del Consejero Delegado, sus condiciones extintivas acordadas en el contrato son las señaladas en este apartado B), incluyendo la compensación del compromiso de no concurrencia en la indemnización del contrato, en el supuesto de abonarse aquélla.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No hay remuneraciones suplementarias.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

La Política de remuneraciones de los consejeros no contempla la concesión de anticipos, créditos y garantías constituidas por la Sociedad.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

La Política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2021 dispone que los consejeros ejecutivos y los directivos del grupo que desempeñen el cargo de administrador en sociedades que no estén íntegramente participadas, directa o indirectamente por Iberdrola, podrán percibir de dichas sociedades la remuneración que corresponda al cargo con arreglo a sus normas de gobierno corporativo en las mismas condiciones que el resto de los consejeros. En este sentido, se estima que en el año 2023 el presidente ejecutivo de Iberdrola recibirá una cantidad similar a la reflejada en el apartado C de este Informe por sus cargos de presidente de los consejos de administración de Neoenergía, S.A. y Avangrid, Inc.

- A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:
- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
 - Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
 - Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2021 está vigente desde el ejercicio de su aprobación y lo estará durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024. Su texto cumplía con las modificaciones introducidas por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, que entraron en vigor con posterioridad a la aprobación de esta Política por la Junta General de Accionistas, e incorporaba una serie de mejoras técnicas, manteniendo las líneas generales de la política anterior.

Mejoras técnicas que incluye la Política en vigor

- Estrategia del grupo: establecimiento de criterios objetivos relacionados con la estrategia del grupo Iberdrola, en la remuneración de los consejeros ejecutivos.
- Nuevos parámetros en la retribución variable de los consejeros ejecutivos: incorporación de parámetros medioambientales y de sostenibilidad a largo plazo, incluidos los relacionados con la transición energética, con la mitigación y adaptación al cambio climático y con otros relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización Mundial de las Naciones Unidas junto con los económicos y operativo-industriales ya establecidos en la política anterior.
- Condiciones laborales en el grupo Iberdrola: la Comisión de Retribuciones ha tenido en cuenta en la revisión y actualización de la política en vigor, las condiciones de empleo y niveles retributivos de los profesionales del grupo Iberdrola, en particular, en lo relativo a la remuneración de los consejeros ejecutivos.
- Importe máximo anual: revisando el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, que podrá ser actualizado por el Consejo de Administración dentro del límite máximo anual establecido en la política, de lo que se dará cuenta en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
- Compromiso de no concurrencia: actualizando los términos del compromiso de no concurrencia sin modificar su plazo ni el cálculo de la compensación cuando proceda.
- Más información sobre la estructura de la retribución de los consejeros ejecutivos: incorporando un mayor nivel de detalle sobre la retribución fija, la retribución variable -a corto plazo (bono anual) y a largo plazo (bono estratégico)- de los consejeros ejecutivos.
- Nuevos consejeros: previendo el establecimiento de remuneraciones o incentivos especiales y extraordinarios para atraer talento y compensar a los nuevos consejeros ejecutivos por retribuciones variables o derechos contractuales perdidos al dejar su cargo anterior.
- Excepciones temporales: pudiendo el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, aplicar excepciones temporales a los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos cuando ello sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad de conformidad con lo establecido en el nuevo artículo 529 novodecies.6. de la Ley de Sociedades de Capital.

- A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.iberdrola.com/gobierno-corporativo/sistema-gobernanza-sostenibilidad/politicas-gobierno-corporativo/politica-remuneraciones-consejeros>

- A.4.** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El voto consultivo sobre el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2021 recibió un 23,96 % de votos en contra y un 1,46 % de abstenciones en la Junta General de Accionistas del año 2022. A raíz de estos resultados, la Comisión emprendió una serie de iniciativas encaminadas a entender mejor las razones por las que una parte de los accionistas no votó a favor del Informe anual de remuneraciones

de consejeros del ejercicio 2021, y desarrollar un plan de acción específico para mejorar la interacción e informar sobre la toma de decisiones. Entre estas medidas destacan las siguientes:

- Interacción con los inversores para comprender plenamente sus preocupaciones y proporcionarles mayor información y contexto sobre las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración. En este sentido, durante los meses de mayo y junio las áreas de Relación con Inversores, ESG y Secretaría General y del Consejo se reunieron con 4 proxy advisors y 30 inversores institucionales que mantienen en agregado un 33,4 % del capital social de Iberdrola.
- GAP Análisis de retribuciones para identificar las principales áreas de mejora en materia retributiva y acercar las mismas a los mejores estándares internacionales (información detallada sobre este aspecto en el apartado B.1. de este informe).
- Diseño de un plan de acción con actuaciones concretas, compromisos y requerimientos futuros de divulgación de información.
- Aplicación de mejoras en el disclosure de información en el Informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2022.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

De acuerdo con el Sistema de gobernanza y sostenibilidad de Iberdrola, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, es el órgano competente para fijar la retribución de los consejeros, salvo para la retribución consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre estas o que esté referenciada al valor de las acciones de Iberdrola, que deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas.

A 31 de diciembre de 2022 y a la fecha de elaboración del presente Informe, la Comisión de Retribuciones de Iberdrola está compuesta por tres miembros, siendo un 67 % consejeros independientes (2) y un 33 % otros externos (1).

- Don Juan Manuel González Serna (presidente, independiente)
- Don Iñigo Víctor de Oriol Ibarra (vocal, otro externo)
- Don Manuel Moreu Munaiz (vocal, independiente)
- Don Rafael Mateu de Ros Cerezo (secretario, no vocal)

La biografía de los miembros de esta Comisión se encuentra disponible a través del siguiente link: <https://www.iberdrola.com/gobierno-corporativo/consejo-administracion/comision-retribuciones>

A lo largo del año 2022, la Comisión se ha reunido en 10 ocasiones, y ha dedicado especial atención a la mejora continua del Informe anual de remuneraciones de consejeros, la toma de razón de la designación de nuevos beneficiarios del Bono Estratégico 2020-2022 tras el nombramiento del Consejero Delegado y la revisión de tendencias en parámetros de retribución, como por ejemplo la inclusión de indicadores alineados con los objetivos de la estrategia ESG.

Especialmente, se ha centrado en aspectos clave como retribución de los consejeros, retribución de la alta dirección, y otras actividades relacionadas con la adecuación de la información sobre retribuciones.

La Comisión de Retribuciones, siguiendo las buenas prácticas y recomendaciones establecidas en la "Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Remuneraciones", ha recibido apoyo de asesores externos independientes. En este sentido, en todos los procesos de adopción de sus respectivas decisiones, esta Comisión ha contado con la información y el asesoramiento de los servicios internos de la Sociedad y de consultores externos expertos en la materia, teniendo en consideración las recomendaciones y políticas en materia de retribuciones más exigentes reconocidas a nivel internacional. En particular, se ha contado con el asesoramiento de "PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L." ("PwC Asesores") para evaluar el desempeño de los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2022 y evaluación de los parámetros del Bono Estratégico 2020-2022, y de la firma Georgeson para llevar a cabo un Gap Análisis en materia retributiva, así como la redacción del presente Informe Anual de Retribuciones 2022. El objetivo de este Gap Análisis fue identificar los aspectos positivos y las áreas a mejorar, trazando un plan de acción en el corto y medio plazo. Para ello, Georgeson llevó a cabo las siguientes actividades:

- Análisis de las principales razones de voto en contra por parte de los inversores institucionales de Iberdrola en la votación consultiva del Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del año 2021.

- Análisis de las principales preocupaciones expresadas por parte de los asesores de voto (proxy advisors) de referencia en relación con el Informe anual de remuneraciones de los consejeros y, en su caso, la Política de Remuneraciones de Iberdrola.
- Análisis de las políticas de voto en los asuntos relativos a retribuciones del Top 20 de los inversores institucionales extranjeros de Iberdrola.
- Análisis de las prácticas de retribución (políticas e informes de remuneraciones) de 5 peers internacionales y nacionales.

Por otro lado, en febrero de 2022, la Comisión de Retribuciones recibió un análisis interno comparativo (benchmark) relativo a la retribución total de los consejeros ejecutivos. Dicho análisis utilizó los siguientes criterios para seleccionar el grupo de comparación:

1. Utilites (5 sociedades seleccionadas):

- Compañías cotizadas en los índices S&P 500 Utilities y Stoxx Europe 600.
- Compañías pertenecientes a los foros European Round Table of Industrialists (ERT) y Business Round Table (BRT).
- Facturación en el último ejercicio como mínimo del, aproximadamente, 50 % de la facturación de Iberdrola, siempre que la capitalización bursátil sea superior a 10.000 millones de Euros.
- Se eliminaron aquellas empresas en las que el Estado tiene una participación en la gestión o en la propiedad.

2. Muestra multisectorial (31 sociedades seleccionadas):

- Compañías cotizadas en los índices FTSE Eurotop 100 y S&P 500.
- Compañías pertenecientes a los foros European Round Table of Industrialists (ERT) y Business Round Table (BRT).
- Facturación en el último ejercicio y capitalización bursátil, aproximadamente, entre un 50 % y un 200 % de la dimensión correspondiente de Iberdrola.
- Presencia internacional y diversidad geográfica comparables a las de Iberdrola.
- Excluidas empresas de servicios financieros o aseguradoras.

3. Principales sociedades del IBEX 35 por capitalización (3 sociedades seleccionadas).

4. Sociedades europeas posicionadas para afrontar la transición energética (6 sociedades seleccionadas).

El detalle del listado de sociedades es el siguiente:

Utilities: DUKE ENERGY CORP, E.ON SE, EXELON CORP, NEXTERA ENERGY, SOUTHERN CO

Multisectorial: 3M CO, ABB LTD-REG, AIR LIQUIDE SA, AIRBUS SE, AMERICAN EXPRESS, ARCHER-DANIELS, BOEING CO/THE, BRISTOL-MYER SQB, CATERPILLAR INC, DEERE & CO, DOW INC, FREEPORT-MCMORAN, GENERAL DYNAMICS, GLAXOSMITHKLINE, HEINEKEN NV, HONEYWELL INTL, HP INC, HUMANA INC, IBM, JOHNSON CONTROLS, LOCKHEED MARTIN, MEDTRONIC PLC, MICRON TECH, NORTHROP GRUMMAN, RAYTHEON TECHNOL, RIO TINTO PLC, SIEMENS AG-REG, STARBUCKS CORP, SYSCO CORP, VODAFONE GROUP, VOLVO AB-A

Ibex-35: BANCO SANTANDER, BBVA, INDITEX

Transición energética europeas: BP PLC, ENI SPA, EQUINOR ASA, REPSOL SA, ROYAL DUTCH SHELL, TOTALENERGIES SE

De acuerdo a los resultados de dicho estudio, el posicionamiento de IBERDROLA se situó en el decil de la mediana del grupo comparable tanto en las dimensiones consideradas en los criterios "capitalización" y "facturación", como en "retribución total".

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

En el ejercicio 2022 no se han producido desviaciones del procedimiento establecido

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad

en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

En el ejercicio 2022 no se ha aplicado ninguna excepción temporal.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Como ya se ha explicado en el apartado A.1.2 de este Informe, la remuneración variable plurianual tiene un alto peso específico en el conjunto de la retribución de los consejeros ejecutivos y su principal propósito es el alineamiento con los intereses de los accionistas, tomando en consideración los intereses y resultados de la Sociedad a largo plazo.

En este sentido, el periodo de evaluación del desempeño de los planes de remuneración a largo plazo se extiende a 3 años. Además, la liquidación de dicha remuneración se instrumenta mediante la entrega de acciones en los 3 años siguientes. Y cada entrega de acciones diferida está sometida a la previa confirmación por parte de la Comisión de Retribuciones de la vigencia de los fundamentos que motivaron la evaluación para valorar si procede cancelar, total o parcialmente, la correspondiente liquidación y, en su caso, reclamar el reembolso, total o parcial, de las acciones ya entregadas.

En cuanto al equilibrio de los componentes fijos y variables de la remuneración, nos remitimos a la explicación del mix retributivo que contiene el apartado A.1.2 de este Informe.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada en el ejercicio 2022 se ajusta plenamente a la vigente Política de remuneraciones de los consejeros. En este sentido:

(i) No se supera el límite global establecido por el artículo 48.1 de los Estatutos Sociales, según la cual, la cantidad que la Sociedad destina anualmente en concepto de retribuciones a los consejeros está limitada a un importe máximo equivalente al 2 % del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, una vez se hayan cubierto la reserva legal y otras reservas obligatorias y se haya reconocido a los accionistas, al menos, un dividendo del 4 % del capital social.

(ii) Ha sido formulada y aprobada por los órganos competentes siguiendo el procedimiento prescrito; en este sentido, corresponde a la Comisión de Retribuciones, conforme a lo previsto en el artículo 3 de su Reglamento, proponer al Consejo de Administración las políticas de remuneraciones de los consejeros y de los miembros de la alta dirección y revisarlas periódicamente, proponiendo, en su caso, su modificación y actualización al Consejo de Administración. La Comisión de Retribuciones eleva la propuesta de Política de remuneraciones de los consejeros al Consejo de Administración para su aprobación y posterior sometimiento a la Junta General de Accionistas, emitiendo el correspondiente informe justificativo específico requerido por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

(iii) Respeto los principios y estructura de la retribución previstos en la Política de remuneraciones de los consejeros, los cuales han sido descritos en los apartados A.1.1 y A.1.2 del presente informe.

(iv) La remuneración fija anual a satisfacer a los consejeros no supera los límites establecidos en la citada Política.

Los paquetes retributivos del Presidente ejecutivo y del Consejero Delegado presentan las siguientes características, que garantizan su coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad de la Compañía a largo plazo:

· La remuneración total se compone principalmente de los siguientes elementos: (i) Salario Base, (ii) Bono Anual e (iii) Bono Estratégico (Incentivo a Largo Plazo). Este componente a largo plazo constituirá por lo general no menos del 50 % del total en el caso del Presidente ejecutivo y del 35 % en el caso del Consejero Delegado, en un escenario de cumplimiento de objetivos.

· El bono anual del Presidente ejecutivo y del Consejero Delegado se encuentra vinculado a una combinación de objetivos específicos alineados con los intereses de los grupos de interés y la estrategia de Iberdrola. En el caso del Presidente ejecutivo, sus objetivos para el año 2022 incluyen 3 métricas relacionadas con la sostenibilidad, cuya ponderación es del 50 %. En el caso del Consejero Delegado se incluyen 4 métricas, cuya ponderación es del 15 %. Estas métricas son cuantitativas y auditables y a su vez está relacionadas con el Plan Estratégico en Sostenibilidad de Iberdrola.

· La retribución a largo plazo del Presidente ejecutivo y del Consejero Delegado incluye una métrica relacionada con la reducción de la media de intensidad de emisiones de CO₂, en línea con los ODS números 7 -energía asequible y no contaminante- y 13 -acción por el clima; una métrica relacionada con incrementar el número de proveedores sujetos a políticas y estándares de desarrollo sostenible, tales como tener: (a) una estrategia de derechos humanos; (b) un código de conducta para sus propios proveedores; (c) unos estándares de salud y seguridad (ODS número 3-salud y bienestar-); y (d) una estrategia global de sostenibilidad medioambiental, incluyendo estrategias sobre el agua (ODS número 6-agua limpia y saneamiento-), la energía (ODS número 7 -energía asequible y no contaminante-) y la biodiversidad (ODS números 14 -vida submarina- y 15 -vida de ecosistemas terrestres-) y una métrica relacionada con acabar con la brecha salarial entre mujeres y hombres a nivel del grupo Iberdrola, en línea con el ODS número 5 (igualdad de género).

· Las acciones entregadas al Presidente ejecutivo y al Consejero Delegado se encuentran sujetas a un periodo de mantenimiento de 3 años.

Equilibrio adecuado entre componentes retributivos fijos y variables:

· El Presidente ejecutivo y el Consejero Delegado tienen un sistema de remuneración variable que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se paga ningún incentivo. El porcentaje de la remuneración variable a corto y largo plazo puede ser relevante en caso de que se alcancen los objetivos en su nivel máximo. En cualquier caso, dicho porcentaje, con respecto a la remuneración total (considerando como tal el Salario Base, el Bono Anual y el Bono Estratégico anualizado) no puede superar el 80 % en el caso del Presidente ejecutivo y el 75 % en el caso del Consejero Delegado (en circunstancias excepcionales, estos porcentajes podrían ser mayores, de acuerdo con lo establecido en la Política de Retribuciones.

· La sostenibilidad es un eje central de la estrategia de la Compañía.

A continuación, se expone una síntesis de otros aspectos del desempeño de la Sociedad en 2022:

· El EBITDA ha crecido un 10 %, hasta superar los 13.200 millones de euros.

· 9.700 MW en construcción o asegurados, de los que 5.500 MW son off-shore.

· La base de remuneración de activos regulados ha crecido en 6.300 millones de euros hasta llegar a los 39.300 millones de euros.

· Para las inversiones de crecimiento del plan 2023-2025 están asegurados ya los suministros críticos: el 100% de las inversiones en eólica marina del plan 2023-2025, el 100% de las inversiones en instalaciones fotovoltaicas de 2023 y aproximadamente el 70% de las inversiones de redes en el plan 2023-2025.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	4.643.719.859	72,13
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.112.411.085	23,96
Votos a favor	3.461.397.107	74,54
Votos en blanco	2.150.898	0,05
Abstenciones	67.760.769	1,46

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

La retribución de los consejeros en su condición de tales está determinada en la Política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2021. Permanece sin cambios desde el año 2008. Los consejeros externos no tienen remuneración variable.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Los sueldos devengados durante 2022 para el Presidente ejecutivo y para el Consejero Delegado están determinados de acuerdo a la Política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2021.

La Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración establecer la remuneración fija del Presidente ejecutivo para el ejercicio 2022 en 2.250 miles de euros, propuesta que fue aprobada por el Consejo de Administración. Este importe no supone incremento sobre el ejercicio anterior. Esta propuesta se realizó en base a los resultados históricos alcanzados nuevamente por la Compañía durante el ejercicio 2021, en el que se consiguió un incremento de 8 % en el beneficio consolidado con respecto a 2020.

En el caso del Consejero Delegado, la Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración establecer una remuneración fija de 1.000 miles de euros para el ejercicio 2022, durante el periodo de desarrollo de sus funciones de Consejero Delegado en dicho ejercicio.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

De acuerdo a la Política de remuneraciones, los únicos consejeros que tienen reconocida una retribución variable son los consejeros ejecutivos, por lo que es sólo de aplicación para el Presidente ejecutivo y el nuevo Consejero Delegado. Dicha retribución consta de un componente variable anual y un componente variable a largo plazo.

Presidente ejecutivo

a) Retribución variable anual: Incentiva y recompensa el rendimiento frente a una serie de objetivos anuales de tipo financiero, no financiero y personal, que se corresponden con la estrategia de la compañía. Se abona en metálico y está ligado a los resultados del ejercicio anterior. Los parámetros han sido los siguientes:

- Objetivos económico-financieros (peso 500 sobre 1.000)
- Superar el beneficio neto del ejercicio precedente (peso 200 sobre 1.000).

El beneficio neto del ejercicio 2022 ha ascendido a 4.339 millones de euros, lo que supone un 11,7 % superior al objetivo marcado de 4.200 millones de euros. El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

- Incrementar la remuneración al accionista similar a la evolución del beneficio neto (peso 150 sobre 1.000).

La remuneración al accionista ha ascendido a 0,444 euros con un incremento similar a la evolución del beneficio neto. Desde 2018 el dividendo ha crecido un 36,2 %, lo que supone un crecimiento anual medio del 8 %. El pay-out ha ascendido al 73,6 %, estando dentro del tramo superior del rango establecido. Considerando lo anterior el grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

- Mantener la solidez financiera en el ratio FFO/Deuda neta de cierre de 2021 (peso 150 sobre 1.000).

En cuanto a la solidez financiera, el ratio FFO/Deuda Neta al cierre del ejercicio asciende al 24,9 %, un punto porcentual por encima del ejercicio anterior y, en todo caso, por encima del objetivo marcado. Habiendo mejorado el ratio y mantenido los niveles de calificación de crédito (ratings) el grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

- Objetivos de desarrollo sostenible (peso del 50 %)
- Crecimiento continuo de la presencia femenina en puestos de responsabilidad (peso 125 sobre 1.000).

La presencia femenina en posiciones de responsabilidad creció desde el 33,7 % en 2021 hasta el 34,0 % en 2022, destacando también el porcentaje de mujeres en la alta dirección (30 %) y la mejora en posiciones de relevancia que representa el 26,1 %, frente al 24,4 % del ejercicio anterior. El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 % ante el crecimiento de posiciones de responsabilidad de 0,3 puntos porcentuales.

- Presencia en índices internacionales (peso 250 sobre 1.000).

Iberdrola mantiene su presencia en los principales índices mundiales de sostenibilidad (DJSI, FTSE4Good, 2022 World's Most Ethical Companies). Además, Iberdrola continúa formando parte de numerosos índices de compañías sostenibles: Global 100, CDP Climate Change, ISS ESG (Prime), MSCI Global Sustainability Index (AAA), Bloomberg Gender Equality Index, etc. El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 % por haberse mantenido en más de 6 índices de referencia manteniendo los niveles de calificación en ejercicios anteriores.

- Superar el ratio de horas de formación recibidas por empleado respecto de sociedades comparables (peso 125 sobre 1.000).

El número de horas de formación impartidas en 2022 asciende a 68,7 horas/empleado, muy superior al de compañías comparables según FUNDAE (Fundación estatal para la formación en el empleo), superando ampliamente el pleno cumplimiento del objetivo marcado. El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 % por haber superado las 60 horas anuales.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

b) Retribución variable a largo plazo: Los planes de incentivos a largo plazo están destinados a incentivar la creación de valor a largo plazo, alineando los intereses de los directivos y accionistas mediante concesiones de acciones.

El Bono Estratégico 2017-2019 tiene una duración de seis años, de los que el plazo comprendido entre los ejercicios 2017 y 2019 constituye el período de evaluación del grado de desempeño en relación con los parámetros a los que se vincula dicho Bono, y el comprendido entre los ejercicios 2020 y 2022 su período de liquidación, que se produjo mediante la entrega de acciones de forma diferida en dichos tres años. La tercera de las tres entregas de las acciones se realizó el 23 de febrero de 2022, una vez que la Comisión de Retribuciones emitió un informe confirmando la vigencia de los fundamentos que soportaban esta retribución variable diferida.

Por su parte, el Bono Estratégico 2020-2022 tiene una duración de seis años, de los que el plazo comprendido entre los ejercicios 2020 y 2022 constituye el período de evaluación del grado de desempeño en relación con los parámetros a los que se vincula el Bono Estratégico 2020-2022, y el comprendido entre los ejercicios 2023 y 2025 su período de liquidación, que se producirá mediante la entrega de acciones de forma diferida en dichos tres años. El desempeño se evalúa con base en los siguientes parámetros de tipo financiero, de negocio y de desarrollo sostenible, que

proyectan un escenario retador para una compañía que continúa con su crecimiento rentable, sólida financieramente y comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- Beneficio Neto consolidado año 2022 (Peso 30 %). Objetivo (4.200 Millones). Resultado 4.339 Millones. Nivel de cumplimiento 100 %.
- Incrementar la rentabilidad total para el accionista (2020-2022) frente al Euro Stoxx Utilities Index (Peso 20 %). Resultado Índice + 18,92 pb. Nivel de cumplimiento 100 %.
- Mejorar la solidez financiera medida a través de la ratio FFO/Deuda Neta (Peso 20 %) Objetivo (22 %). Resultado 25,43 %. Nivel de cumplimiento 100 %.
- Parámetros relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ("ODS") (Peso 30 %):
 - Reducción de la intensidad media de emisiones de CO2 del grupo Iberdrola (peso 10 %). Objetivo (105 grCO2/kWh en la intensidad media de emisiones propias de CO2 en el periodo 2020-2022). Resultado 93 grCO2/kWh. Nivel de cumplimiento 100 %.
 - Incrementar el número de proveedores sujetos a políticas y estándares de desarrollo sostenible (peso 10 %). Objetivo (70 % proveedores principales). Resultados 77,6 %. Nivel de cumplimiento 100 %.
 - Acabar con la brecha salarial entre mujeres y hombres a nivel del grupo Iberdrola (peso 10 %). Objetivo (Menos del 2 %). Resultado de brecha positiva a favor de mujeres del 5,5 %. Nivel de cumplimiento 100 %.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2022 no se ha procedido a reducir, ni reclamar la devolución de ningún componente variable de la retribución del Presidente ejecutivo ni del Consejo Delegado, ni se ha reducido ni devuelto importes por aplicación de la cláusula clawback.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

La Sociedad no tiene vigente ningún sistema de ahorro a largo plazo, salvo para el Consejero Delegado don Armando Martínez que es asegurado en una póliza de seguro colectivo de vida, con un compromiso adquirido cuando era miembro de la alta dirección, y que no ha sido modificado con motivo de su nombramiento como Consejero Delegado. Esta póliza da cobertura al régimen complementario de prestaciones de la Seguridad Social establecido como mejora al que pueda corresponderle por aplicación de lo dispuesto en la legislación vigente y del Convenio Colectivo.

Se trata de un plan de aportación definida para la garantía de jubilación, fallecimiento e invalidez en cualquiera de sus causas, por el que el consejero a la edad normal de jubilación tendrá los derechos económicos adquiridos, y en caso de resolución anticipada o terminación de la relación contractual se estará a los motivos de la misma. La póliza reconoce expresamente que en caso de su cese o baja voluntaria o que haya sido reconocido de manera improcedente, el Tomador, se compromete a abonarle el importe de lo que haya sido objeto de rescate de la póliza en relación con la contingencia de jubilación.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 4.3 de la Política de remuneraciones de los consejeros en lo que respecta al compromiso de no concurrencia de los consejeros externos no dominicales, don Francisco Martínez Córcoles, que cesó como consejero el 25 de octubre de 2022, recibió una indemnización equivalente al 90% de la cantidad fija que hubiera percibido por el plazo restante de su mandato, con un máximo igual al doble del 90% de dicha cantidad fija anual. El importe de dicha indemnización está recogido en el apartado C de este Informe.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones

principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

El nuevo contrato del Consejero Delegado, D. Armando Martínez Martínez, nombrado en el ejercicio 2022, anteriormente ocupando el cargo de Director General de los Negocios, cumple con todos los requisitos y condiciones de la Política de remuneraciones de consejeros de Iberdrola, aprobada el 18 de junio de 2021. Concretamente, se trata de un contrato que incluye las siguientes condiciones:

- Duración indefinida.
- La normativa aplicable al contrato de Consejero Delegado es la prevista por el ordenamiento jurídico para este caso.
- Cumplimiento del Sistema de gobernanza y sostenibilidad.
- Compromiso de no concurrencia durante la vigencia del contrato y un año tras su finalización. En compensación a este compromiso de no concurrencia postcontractual, le corresponde una indemnización equivalente a la retribución correspondiente a una anualidad, que se incluirá en todo caso en la indemnización por extinción de contrato de existir esta.
- Deber de confidencialidad, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguida la relación.

En cuanto a las retribuciones del Consejero Delegado, se ha seguido lo establecido en la Política de remuneraciones de Consejeros de Iberdrola, con la siguiente estructura:

- Retribución fija: 1.000 miles de euros.
- Retribución variable a corto plazo (bono anual): máximo de 1.500 miles de euros.
- Retribución variable a largo plazo (bono estratégico): beneficiario de los planes de retribución variable propios para los consejeros ejecutivos. En el caso del Consejero Delegado, hasta un máximo 240.000 acciones, que le fue asignada en 2020 cuando era miembro de la alta dirección, y no ha sido modificada con motivo de su nombramiento como Consejero Delegado, para el Bono estratégico 2020-2022, con entregas, mediante evaluación previa, en 2023-2025.
- Aplicación de cláusulas malus y clawback, en aplicación de la Política de remuneraciones de consejeros de Iberdrola.

Finalmente, el Consejero Delegado, tiene derecho a recibir una indemnización para el caso de extinción de su relación ejecutiva con la Sociedad, siempre que dicha terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a este ni se deba exclusivamente a su voluntad, equivalente a dos anualidades. E igualmente un plazo general de preaviso para su extinción de tres meses.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No ha habido durante 2022 remuneraciones suplementarias a los consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No ha habido durante 2022 retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Las remuneraciones en especie del conjunto de los miembros del Consejo de Administración son de escasa relevancia y no han superado los 220 miles de euros (básicamente, tarifa eléctrica de empleado y seguros de salud y accidente).

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No ha habido durante el 2022 remuneraciones devengadas por los consejeros de Iberdrola en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

El Presidente ejecutivo ha recibido una remuneración como presidente de los Consejos de Administración de Avangrid, Inc. y de Neoenergia S.A. El importe de dicha remuneración está reflejado en el apartado C de este Informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Consejero Delegado	Desde 25/10/2022 hasta 31/12/2022
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ANTHONY L. GARDNER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña NICOLA MARY BREWER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 25/10/2022

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	567	92		2.250	3.250			186	6.345	6.266
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	30	6	16	1.000	953	1.160		75	3.240	1.121
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	165	108	275					1	549	552
Don ANTHONY L. GARDNER	165	94	275					2	536	331
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	165	42	88					6	301	297
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	165	58	131					7	361	502
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	165	66	88					3	322	326
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	165	82	275					5	527	508
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	165	62	275					3	505	499
Doña NICOLA MARY BREWER	165	42	88					1	296	290
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	165	52	88					1	306	294
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	165	88	232					10	495	323
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	165	52	88					2	307	52
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	165	42	88					2	297	11
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	165	18					297	4	484	2.174

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Bono estratégico 17-19		1.900.000				633.334	9,99	6.326			
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Bono estratégico 20-22		1.900.000					0,00				1.900.000
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Bono estratégico 20-22		240.000					0,00				240.000
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Plan							0,00				
Don ANTHONY L. GARDNER	Plan							0,00				
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Plan							0,00				
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Plan							0,00				
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Plan							0,00				
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Plan							0,00				
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Plan							0,00				
Doña NICOLA MARY BREWER	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	Plan							0,00				
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Plan							0,00				
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	Plan							0,00				
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Bono estratégico 17-19		300.000				100.000	9,34	934			
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Bono estratégico 20-22		300.000					0,00				300.000

Observaciones

En el caso del Consejero Delegado hasta un máximo 240.000 acciones, que le fue asignada en 2020 cuando era miembro de la alta dirección, y no ha sido modificada con motivo de su nombramiento como Consejero Delegado.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	
Don ANTHONY L. GARDNER	
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	
Doña NICOLA MARY BREWER	
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN								
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	100	100			904	771		
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA								
Don ANTHONY L. GARDNER								
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA								
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD								
Don MANUEL MOREU MUNAIZ								
Don XABIER SAGREDO ORMAZA								
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA								
Doña NICOLA MARY BREWER								
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES								
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ								
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA								
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES								

Observaciones

En el caso del Consejero Delegado se trata de un compromiso adquirido cuando era miembro de la alta dirección, y no ha sido modificado con motivo de su nombramiento como Consejero Delegado. Los importes anteriores son a fecha de 28 de febrero de 2033.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Concepto	
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Concepto	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Concepto	
Don ANTHONY L. GARDNER	Concepto	
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Concepto	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Concepto	
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Concepto	
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Concepto	
Doña NICOLA MARY BREWER	Concepto	
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	Concepto	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Concepto	
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	Concepto	
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	Concepto	
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Concepto	

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	389								389	325
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ										
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don ANTHONY L. GARDNER										
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA										
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD										
Don MANUEL MOREU MUNAIZ										
Don XABIER SAGREDO ORMAZA										
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA										
Doña NICOLA MARY BREWER										
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES										
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA										
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ										67
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA										114
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES										

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Plan							0,00				
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Plan							0,00				
Don ANTHONY L. GARDNER	Plan							0,00				
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Plan							0,00				
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Plan							0,00				
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Plan							0,00				
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Plan							0,00				
Doña NICOLA MARY BREWER	Plan							0,00				
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	Plan							0,00				
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Plan							0,00				
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	Plan							0,00				
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	
Don ANTHONY L. GARDNER	
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	
Doña NICOLA MARY BREWER	
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN								
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ								
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA								
Don ANTHONY L. GARDNER								
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA								
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD								
Don MANUEL MOREU MUNAIZ								
Don XABIER SAGREDO ORMAZA								
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA								
Doña NICOLA MARY BREWER								
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES								
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ								
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA								
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Concepto	
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Concepto	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Concepto	
Don ANTHONY L. GARDNER	Concepto	
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Concepto	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Concepto	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Concepto	
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Concepto	
Doña NICOLA MARY BREWER	Concepto	
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	Concepto	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Concepto	
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	Concepto	
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	Concepto	
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	6.345	6.326			12.671	389				389	13.060

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	3.240				3.240						3.240
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	549				549						549
Don ANTHONY L. GARDNER	536				536						536
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	301				301						301
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	361				361						361
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	322				322						322
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	527				527						527
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	505				505						505
Doña NICOLA MARY BREWER	296				296						296
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	306				306						306

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	495				495						495
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	307				307						307
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	297				297						297
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	484	934			1.418						1.418
TOTAL	14.871	7.260			22.131	389				389	22.520

Observaciones

[]

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	13.060	-1,10	13.205	8,23	12.201	16,96	10.432	9,22	9.551
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	3.240	189,03	1.121	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	549	-0,54	552	2,99	536	10,29	486	25,58	387
Don ANTHONY L. GARDNER	536	61,93	331	14,93	288	1,41	284	43,43	198
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	301	1,35	297	-5,41	314	1,29	310	4,73	296
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	361	-28,09	502	1,21	496	-0,60	499	2,67	486
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	322	-1,23	326	0,31	325	3,17	315	-0,63	317
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	527	3,74	508	0,59	505	6,54	474	60,68	295
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	505	1,20	499	29,61	385	76,61	218	-	0
Doña NICOLA MARY BREWER	296	2,07	290	36,79	212	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	306	4,08	294	36,11	216	-	0	-	0
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	495	53,25	323	429,51	61	-16,44	73	-76,75	314
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	307	157,98	119	-	0	-	0	-	0
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	297	137,60	125	-	0	-	0	-	0
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	1.418	-55,67	3.199	3,36	3.095	-1,37	3.138	6,95	2.934
Resultados consolidados de la sociedad									
	4.339	11,69	3.885	7,59	3.611	4,18	3.466	15,00	3.014
Remuneración media de los empleados									
	83	7,79	77	-1,28	78	-4,88	82	3,80	79

Observaciones

Dña Samantha Barber y D. Jose Walfredo Fernández no se contemplan en esta tabla ya que dejaron de formar parte del Consejo de Administración de Iberdrola con fechas 26 de octubre y 6 de agosto de 2021 respectivamente.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Como es práctica habitual, en enero de 2023, la Compañía ha solicitado a Ernst & Young (EY) un análisis comparativo (benchmark) de la retribución total del Presidente ejecutivo.

Dicho análisis utilizó los siguientes criterios para seleccionar el grupo de comparación:

1. Utilities (5 sociedades seleccionadas):

- Compañías cotizadas en los índices Stoxx Europe 600 y S&P 500 Utilities.
- Compañías pertenecientes a foros European Round Table of Industrialists y Business Round Table.
- Facturación en el último ejercicio como mínimo de, aproximadamente, el 50% de la facturación de IBERDROLA, siempre que la capitalización bursátil sea superior a 10.000 millones de euros. No se aplica este criterio mínimo de facturación a aquellas compañías que tengan una capitalización bursátil superior a la de IBERDROLA.
- Se han eliminado empresas en las que el Estado tiene una participación en la gestión o propiedad.

2. Muestra multisectorial (33 sociedades seleccionadas):

- Compañías cotizadas de los índices FTSE Eurotop 100 y S&P 500.
- Compañías pertenecientes a foros European Round Table of Industrialists y Business Round Table
- Facturación en el último ejercicio y capitalización bursátil aproximadamente entre un 50 % y un 200 % de la dimensión correspondiente de IBERDROLA.
- Presencia internacional y diversidad geográfica comparables a las de IBERDROLA.
- Excluidas empresas de servicios financieros o aseguradoras.

3. Principales sociedades del IBEX 35 por capitalización (3 sociedades seleccionadas).

4. Sociedades europeas posicionadas para afrontar la transición energética (4 sociedades seleccionadas).

El listado de sociedades es el siguiente:

Utilities:

DUKE ENERGY CORP
E.ON SE
EXELON CORP
NEXTERA ENERGY
SOUTHERN CO

Multisectorial:

3M CO
ABB LTD-REG
ARCHER-DANIELS
BOEING CO/THE
CATERPILLAR INC
DEERE & CO
DOW INC
GENERAL DYNAMICS
GSK PLC
HONEYWELL
HUMANA
IBM
LOCKHEED MARTIN
MEDTRONIC PLC
MICRON TECH
NORTHROP GRUMMAN
RAYTHEON TECHNOL

RIO TINTO PLC
SIEMENS AG-REG
STARBUCKS CORP
SYSCO CORP
VOLVO AB-B
BASF SE
CONOCOPHILLIPS
DEUTSCHE TELEKOM
FEDEX CORP
GENERAL ELECTRIC
GENERAL MOTORS C
LOWE'S COS INC
PHILLIPS 66
QUALCOMM
SAP SE
TARGET CORP

Ibex 35:
BANCO SANTANDER
BEVA
INDITEX

Transición energética:

BP PLC
REPSOL SA
SHELL PLC
TOTALENERGIES SE

El posicionamiento de IBERDROLA se sitúa alrededor de la mediana del grupo comparable tanto en las dimensiones consideradas en los criterios (capitalización, facturación) como en retribución total.

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

[21/02/2023]

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

[] Si
[✓] No