



Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos

Ejercicio 2023



Datos identificativos del emisor

Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/12/2023

CIF: A-48010615

Denominación social: IBERDROLA, S.A.

Domicilio social: Plaza Euskadi número 5, 48009 Bilbao (Bizkaia), España

Este Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos ha sido elaborado por la Comisión de Retribuciones de Iberdrola, S.A. conforme a lo dispuesto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, y los artículos 13 del Reglamento del Consejo de Administración y 3 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Iberdrola, S.A.

Este Informe ha sido elaborado en formato de libre diseño, de acuerdo con la habilitación normativa contenida en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, si bien su contenido respeta el contenido mínimo establecido en la citada normativa y se acompaña del apéndice estadístico normalizado establecido en la misma, suministrando, de conformidad con el principio de transparencia establecido en la Política de remuneraciones, información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en materia de remuneración de consejeros.

El Consejo de Administración de Iberdrola, S.A. ha aprobado, en su sesión de 20 de febrero de 2024, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el presente Informe que se someterá al voto consultivo de la próxima Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 541.4 de la Ley de Sociedades de Capital.



Índice

Introducción

Páginas 4 a 8

A. Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

Páginas 9 a 45

Apartado CNMV	Página
A.1.1.	10
A.1.2.	21
A.1.3.	30
A.1.4.	31
A.1.5.	32
A.1.6.	32
A.1.7.	39
A.1.8.	40

Apartado CNMV	Página
A.1.9.	41
A.1.10.	43
A.1.11.	43
A.1.12.	43
A.2.	43
A.3.	44
A.4.	44

B. Resumen de la aplicación de la Política de retribuciones de los consejeros y directivos en 2023

Páginas 46 a 68

Apartado CNMV	Página
B.1.1.	47
B.1.2.	49
B.1.3.	49
B.2.	49
B.3.	51
B.4.	55
B.5.	55
B.6.	55
B.7.	56

Apartado CNMV	Página
B.8.	66
B.9.	66
B.10.	67
B.11.	67
B.12.	67
B.13.	67
B.14.	68
B.15.	68
B.16.	68

C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros

Páginas 69 a 82

Apartado CNMV	Página
C.1.	71

Apartado CNMV	Página
C.2.	82

D. Otras informaciones de interés

Páginas 83 a 84



Las referencias incluidas en el presente Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros 2023 están disponibles en los siguientes enlaces:

Aportación de valor: dividendo social	https://www.iberdrola.com/conocenos/grupos-de-interes/creacion-de-valor-dividendo-social
Capital Markets & ESG Day – Noviembre 2022 (Londres)	https://www.iberdrola.com/shareholders-investors/investors/capital-markets-day
Código ético	https://www.iberdrola.com/documents/20125/41995/codigo_etico.pdf
Estatutos Sociales	https://www.iberdrola.com/documents/20125/42013/estatutos_sociales.pdf
Memoria de actividades del Consejo de Administración y de sus comisiones	https://www.iberdrola.com/documents/20125/2729910/jga23_MemoriaActividades.pdf
Plan Estratégico 2023-2025: Objetivos estratégicos	https://www.iberdrola.com/conocenos/iberdrola-plan-estrategico
Política de relaciones con los Grupos de interés	https://www.iberdrola.com/documents/20125/41860/politica_relaciones_grupos_interes.pdf
Política de remuneraciones de la alta dirección	https://www.iberdrola.com/documents/20125/41824/politica_retribuciones_altos_directivos.pdf
Política de remuneraciones de los consejeros	https://www.iberdrola.com/documents/20125/41941/politica_retribuciones_consejeros.pdf
Propósito y Valores del grupo Iberdrola	https://www.iberdrola.com/documents/20125/41995/proposito_y_valores.pdf
Reglamento del Consejo de Administración	https://www.iberdrola.com/documents/20125/41980/reglamento_consejo_administracion.pdf
Reglamento de la Comisión de Retribuciones	https://www.iberdrola.com/documents/20125/41980/reglamento_comision_retribuciones.pdf
Sistema de gobernanza y sostenibilidad	https://www.iberdrola.com/documents/20125/41908/gobierno_corporativo.pdf



Introducción



Introducción

La Comisión de Retribuciones de Iberdrola, S.A. (en adelante, “Iberdrola” o la “Sociedad”) ha elaborado el presente Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos (en adelante, el “Informe”) donde se incorpora un resumen de la Política de remuneraciones de los consejeros (en adelante, la “Política” o la “Política de remuneraciones”) vigente que **fue aprobada en la Junta General de Accionistas de 2021 por el 92 %**, así como una descripción sobre cómo se ha aplicado durante el ejercicio 2023.

En este sentido, la aplicación de la Política de remuneraciones de los consejeros promueve las siguientes actuaciones:

- **Asegurar** el alineamiento con las mejores prácticas garantizando la competitividad a nivel global.
- **Vincular** la retribución con la estrategia empresarial.
- **Alinear** la retribución variable con la creación de valor sostenible a largo plazo.
- **Motivar** la fidelización y el compromiso mediante incentivos a largo plazo.
- **Proteger** los intereses de los grupos de interés con mecanismos apropiados.

Compromiso con el desarrollo sostenible y la creación de valor

El compromiso de la Comisión de Retribuciones ha sido siempre el de alinear la gestión que realizan los directivos (sean o no consejeros) con el desarrollo sostenible y la creación de valor para todos los grupos de interés. La Comisión de Retribuciones desempeña un papel activo a la hora de garantizar la vinculación de la retribución con los resultados para los accionistas (“*Pay for performance*”), al tiempo que integra el “dividendo social” reconociendo los intereses más amplios de los grupos de interés.

La Comisión de Retribuciones **considera** en su proceso de toma de decisiones **la opinión de asesores externos independientes**, junto con la **experiencia y competencias** presentes en **otras comisiones del Consejo de Administración**, así como el **soporte técnico de los directivos**, para garantizar la eficacia de la Política de remuneraciones a través de un enfoque transversal.

Como muestra del compromiso de Iberdrola con los profesionales del grupo y su apuesta por el desarrollo del talento interno, **en la última década destacan las promociones internas que se han producido**, incluso en los puestos más relevantes dentro de la Sociedad, llegando a ser consejeros, directivos procedentes de los negocios. Este enfoque impulsa el compromiso de Iberdrola con la atracción, fidelización, motivación y desarrollo del mejor talento, al tiempo que garantiza que la remuneración esté estrechamente alineada con la estrategia de negocio y los objetivos de sostenibilidad a largo plazo.

En el cumplimiento de este compromiso, la Comisión de Retribuciones ha considerado los resultados de la **Encuesta de Clima Laboral**, que evalúa la percepción de los profesionales del grupo respecto a su alineamiento con la estrategia. De más del 80 % de los profesionales que respondieron, **por encima del 85 % está comprometido con el plan de negocio** – y prioridades estratégicas de la Sociedad – establecido para los próximos años.

Este elevado compromiso es fruto del **enfoque y la continuidad** con la que se ha definido la estrategia de Iberdrola y del **compromiso total** de los directivos y los profesionales del grupo,



liderados por el **Presidente ejecutivo que mantiene la totalidad de las acciones de Iberdrola derivadas de planes de retribución desde su incorporación a la Sociedad en 2001.**

La Comisión de Retribuciones retribuye este éxito que ha contribuido de manera consistente para construir una confianza que permita seguir motivando la progresión, tanto de las personas como de la Sociedad.

En escucha activa de los grupos de interés para garantizar la alineación y con capacidad de respuesta

Año a año, **se ha incrementado el apoyo de los accionistas que han confiado en su proceder** en lo relativo a la remuneración de los consejeros y que reflejan la dedicación de la Comisión de Retribuciones en el proceso continuo de interacción y escucha con los grupos de interés, incluyendo los inversores institucionales y los asesores de voto (*proxy advisors*).

Durante el ejercicio de referencia, **Iberdrola ha mantenido contacto bidireccional con sus principales accionistas institucionales y asesores de voto (*proxy advisors*) para abordar diversos temas**, entre los que se encuentra la remuneración de los consejeros y directivos (sean o no consejeros). Iberdrola mantuvo reuniones con todos los accionistas que aceptaron su oferta de reunión, así como con todos los accionistas que solicitaron reunirse con la Sociedad, manteniendo contacto al menos con 40 accionistas institucionales, que representan aproximadamente el 40 % de su accionariado, y los dos principales asesores de voto globales: Institutional Shareholder Services (ISS) y Glass Lewis.

En estos contactos bidireccionales participaron por parte de la Sociedad los responsables de las áreas de Relación con Inversores, ESG y Secretaría General y del Consejo, y en algunos casos, con la participación del consejero facultado al efecto, **poniéndose de manifiesto el amplio apoyo a las prácticas de retribución** de Iberdrola considerando su exitosa trayectoria en el largo plazo y su vinculación con el principio de *Pay for performance*.

Los temas tratados variaron entre los accionistas y los asesores de voto (*proxy advisors*), pero principalmente se relacionaron con la claridad general del Informe sobre remuneraciones de los consejeros, proporcionar una mayor divulgación de las medidas de desempeño establecidas y cómo Iberdrola compara la remuneración con la de otras compañías.

En base a la revisión interna y a las consideraciones recibidas, **se han introducido mejoras** en el Informe anual sobre remuneraciones del ejercicio 2023 en la medida en que ésta es la primera anualidad en la que el Informe se presenta en **modelo libre**, lo que permite desarrollar con **mayor alcance y transparencia**, entre otros, los siguientes aspectos en el Informe:

- Desarrollo de la vinculación entre la remuneración devengada en 2023 por los directivos (sean o no consejeros) con los resultados de Iberdrola ("*Pay for performance*").
- Mayor detalle en la explicación del *mix* retributivo, incluyendo un mayor desglose de la retribución variable vinculada a resultados a largo plazo.
- Mayor detalle del funcionamiento de las cláusulas *malus* y *clawback*, tanto en la retribución variable a corto como a largo plazo.
- Mayor explicación en las medidas de exposición excesiva al riesgo en lo relativo a establecimiento de métricas y evaluación de las métricas.



Pay for performance en entornos volátiles

El entorno en los mercados durante el ejercicio 2023 ha sido desafiante. La volatilidad provocada por las tensiones macroeconómicas y geopolíticas (como la subida de los tipos de interés y la evolución de los conflictos) ha tenido impacto en la evolución de los resultados empresariales. Esto ha afectado, sin duda, a la toma de decisiones por parte de los diferentes agentes económicos.

En este contexto, **Iberdrola obtuvo un destacado desempeño en el ejercicio 2023**, continuando así con una sólida ejecución de los ambiciosos objetivos comunicados en el Capital Markets & ESG Day en Londres en noviembre de 2022. Esto incluye (i) aumentar el **EBITDA** a más de 16.500 millones de euros, (ii) disponer en 2025 de una **base de activos de redes** de un valor aproximado de 56.000 millones de euros (y aproximadamente 70.000 MW de capacidad instalada, de los cual un 80% con cero emisiones, manteniendo la solvencia financiera) y (iii) una **evolución del dividendo** en línea con el crecimiento del beneficio neto, alcanzando dividendo por acción entre los 0,55 y 0,58 céntimos de euro.

Destaca también la incorporación de objetivos extra-financieros, como por ejemplo la estrategia de **descarbonización alineada con los objetivos del Acuerdo de París** (partiendo de unas emisiones que son actualmente ya un 70 % inferiores a competidores europeos). La Sociedad también está comprometida con la **promoción de la diversidad e inclusión de mujeres** en posiciones relevantes, la **cadena de suministro sostenible y responsable** y el **Capex alineado con la taxonomía europea** y financiado principalmente con **instrumentos verdes/sostenibles**.

Estos objetivos se integran en la Política de remuneraciones y buscan asegurar una positiva contribución por parte de los directivos (sean o no consejeros) en el cumplimiento de los objetivos a largo plazo de Iberdrola previamente comunicados.

Resultados clave de la remuneración en 2023

En el ejercicio 2023, Iberdrola ha continuado con su liderazgo en el impulso de las energías renovables rebasando los 42.000 MW renovables operativos a cierre de 2023 y con aproximadamente 8.000 MW en construcción, y abandera la transición energética hacia una economía baja en emisiones. Como reflejo de esta continuidad y bajo el principio de prudencia, **la Comisión de Retribuciones llegó a la conclusión que la oportunidad máxima de retribución total de los directivos (sean o no consejeros), así como el mix retributivo siguen siendo adecuados.**

Al igual que en años anteriores, **la Comisión de Retribuciones considera que cualquier incremento de la remuneración de los directivos (sean o no consejeros) debe ser el resultado de la consecución de los objetivos estratégicos preestablecidos y claros, así como de la apreciación del precio de las acciones en lo correspondiente a la retribución variable a largo plazo.**

Concretamente, la Comisión de Retribuciones ha establecido, para el Presidente ejecutivo y para el Consejero Delegado, que:

- **Retribución fija: no ha habido incremento** de retribución fija durante el 2023 y no se prevé ningún incremento para 2024.



- Adicionalmente, señalar que el **Presidente ejecutivo no tiene ningún compromiso por pensiones**.
- **Retribución variable a corto plazo** (bono anual): la **oportunidad máxima** de la retribución variable a corto plazo **se ha mantenido** durante 2023 y no se prevé ningún incremento para 2024. La retribución variable a corto plazo seguirá estando sujeta al cumplimiento de objetivos claros que se divulguen *ex post* debido a la sensibilidad estratégica y comercial de los objetivos establecidos. En el caso del Presidente ejecutivo, para 2024 **la parte de retribución variable a corto plazo vinculada al desempeño financiero aumentará del 50 % al 70 %** y el límite máximo de la retribución variable anual se mantendrá en el **144% de la retribución fija anual**.
- **Retribución variable a largo plazo en acciones** (bono estratégico): la **última concesión** se **aprobó** en la **Junta General de Accionistas** del año pasado con un apoyo del 92 %. Estos planes en acciones **se otorgan cada tres años**, en lugar de manera anual y requieren el cumplimiento de unos objetivos divulgados previamente (*ex ante*) y plenamente alineados con el plan estratégico.

Conclusión

La Comisión de Retribuciones continuará firmemente comprometida con el alineamiento de la retribución de los consejeros y los directivos (sean o no consejeros) con la evolución de los diferentes negocios en los que opera Iberdrola y con las expectativas de sus accionistas y otros grupos de interés para asegurar que **la Política de remuneraciones vincula la contribución de los profesionales de Iberdrola con los objetivos estratégicos y de sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad**.



A. Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio



A. Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

A 31 de diciembre de 2023 y a la fecha de elaboración del presente Informe, el Consejo de Administración de Iberdrola está compuesto por 14 miembros que cuentan con una experiencia destacable en el sector energético.

El Consejo de Administración tiene una composición diversa, considerando múltiples factores, entre los que destacan:

- Las variadas capacidades, conocimientos y trayectorias profesionales que aporta la existencia de una **amplia mayoría de consejeros externos** (85,71 %) y, **en particular, de independientes** (71,43 %).
- La presencia de **consejeros de seis nacionalidades** (Brasil, España, Estados Unidos de América, Francia, Gran Bretaña e Italia) **en coherencia con la proyección internacional** del grupo.
- La **presencia equilibrada de mujeres y hombres** (50 % de consejeros externos de cada género y **ningún género con una representación inferior** al 42,86 % sobre la totalidad de los consejeros).

Sin perjuicio de las facultades indelegables previstas en la ley y en el Sistema de gobernanza y sostenibilidad, **el Consejo de Administración confiará, con carácter general, las funciones de supervisión, organización y coordinación estratégica con proyección a nivel del grupo al Presidente del Consejo de Administración y al Consejero Delegado con el soporte técnico de los directivos, quienes difundirán, implementarán y harán seguimiento de la estrategia general y las directrices básicas para su gestión establecidas por el Consejo de Administración.**

Asimismo, dentro del plan de mejora continua para el ejercicio 2023 derivado del proceso de evaluación del funcionamiento y composición del Consejo de Administración destaca, entre otros, la combinación de la participación en el Consejo de Administración y sus comisiones de los primeros ejecutivos con el conocimiento del talento de los directivos.

A.1.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso

A fecha de elaboración del presente Informe, la Política vigente en Iberdrola es la que se aprobó en la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2021 por el 92 %, y cuya aplicación se extiende desde el ejercicio de su aprobación y durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

El Consejo de Administración

La Política de remuneraciones en lo relativo a consejeros en su condición de tales refleja las siguientes prácticas:

Consejeros en su condición de tales

- Son retribuidos en **atención a los cargos desempeñados** y la **asistencia a las sesiones** de los órganos sociales.
 - **No participan en planes de retribución variable.**
 - **No perciben la remuneración** mediante **la entrega de acciones**, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de éstas.
 - **No participan** de los **sistemas de ahorro a largo plazo**, tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.
 - El **importe máximo** de la retribución anual a satisfacer a los consejeros en su condición de tales es de **9.000 miles** de euros anuales.
-

La cantidad que la Sociedad destina anualmente en concepto de retribuciones a los consejeros, incluyendo a los consejeros ejecutivos, 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.

Directivos (sean o no consejeros)

La Política de remuneraciones tiene como eje principal la **vinculación de la remuneración al desempeño de la Sociedad**, y el **alineamiento de los intereses de los directivos (sean o no consejeros) y los grupos de interés**, entre los que se incluyen los accionistas, y obedece a los mismos criterios que la Política de remuneraciones de la alta dirección, basándose en los siguientes cinco principios:

1. **Atracción y fidelización**: 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.
2. **Remuneración vinculada a la creación de valor considerando a todos los grupos de interés**: orientada a maximizar la creación de valor y comprometida con el *Propósito* y *Valores* del grupo Iberdrola 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.
3. **Retribución vinculada al desempeño de la Sociedad con establecimiento de objetivos retadores y claros**: 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.



4. **Compromiso a largo plazo alineado con los intereses de los accionistas y con la estrategia y sostenibilidad a largo plazo:** la Política está 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.
5. **Medidas de riesgo:** establecer límites máximos adecuados a cualquier retribución variable y mecanismos adecuados para que la Sociedad pueda cancelar (cláusula *malus*) u obtener el reembolso (cláusula *clawback*) de los componentes variables de la remuneración, tanto a corto como largo plazo, 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.

Estos cinco principios se aplican a través de un adecuado *mix* retributivo que incluye, para los directivos (sean o no consejeros), la retribución fija, la retribución variable a corto plazo (bono anual) y la retribución variable a largo plazo (bono estratégico), que se vincula al desempeño de la Sociedad, con una duración de seis años (tres para la evaluación del desempeño y tres para su liquidación) y que son concedidos cada tres años y no anualmente, lo que garantiza que no haya solapes entre ellos.

Principios aplicables a los directivos (sean o no consejeros)	Elementos de la Política de remuneraciones		
	Retribución fija	Retribución variable a corto plazo (bono anual)	Retribución variable a largo plazo (bono estratégico)
Atracción y fidelización	●	●	●
Remuneración vinculada a la creación de valor considerando a todos los grupos de interés		●	●
Retribución vinculada al desempeño de la Sociedad con establecimiento de objetivos retadores y claros		●	●
Compromiso a largo plazo alineado con los intereses de los accionistas y con la estrategia y sostenibilidad a largo plazo			●
Medidas de riesgo: cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>		●	●



La Política de remuneraciones en lo relativo a los directivos (sean o no consejeros) refleja las siguientes prácticas:

Directivos (sean o no consejeros)

- **No existe remuneración garantizada:** no hay contratos con incrementos salariales garantizados ni retribución variable garantizada, no sujeta a objetivos retadores y claros.
 - **Pay for performance:** remuneración vinculada al desempeño de la Sociedad mediante el establecimiento de objetivos estratégicos retadores y claros, con un peso significativo en la remuneración total.
 - **Neutralidad en la retribución variable:** el Consejo de Administración, bajo el principio de neutralidad, vela para que la retribución variable no se devengue únicamente en función de la evolución general de los mercados, del sector de actividad en el que opera la Sociedad o de circunstancias semejantes.
 - **Múltiples métricas para medir el desempeño:** consideración en la retribución variable de los intereses de accionistas y de los grupos de interés, con una parte de la retribución variable vinculada a objetivos de sostenibilidad.
 - **Incentivos a largo plazo no solapados:** retribución variable a largo plazo, con concesiones cada tres años garantizando que no haya solape.
 - **Transparencia de los objetivos:** retribución variable a largo plazo vinculada a los objetivos estratégicos de la Sociedad, incluyendo objetivos de sostenibilidad informados previamente (*ex ante*) y aprobados por su Junta General de Accionistas. Estos objetivos están alineados con la estrategia de Iberdrola comunicada a los mercados.
 - **Diferimiento:** periodo de diferimiento de 3 años para la retribución variable a largo plazo.
 - **Dilución:** los planes de entrega de acciones no se configuran mediante ampliaciones de capital o de instrumentos similares.
 - **Medidas de riesgo:** se establecen cláusulas *malus* y *clawback* aplicables a la retribución variable (a corto y a largo plazo) de los consejeros.
 - **Sin operaciones de cobertura:** no se realizan operaciones de cobertura sobre las acciones de la Sociedad.
 - **Asesoramiento externo independiente:** asesoramiento independiente de firmas especializadas que informan directamente al presidente de la Comisión de Retribuciones.
 - **Continuo contacto bidireccional con los accionistas:** garantizando un adecuado entendimiento de la Política de remuneraciones y su aplicación, así como análisis de las principales preocupaciones.
 - **Sistemas de ahorro a largo plazo (pensiones):** existen sistemas de ahorro a largo plazo para los directivos pero no se ha establecido ningún sistema de ahorro a largo plazo para consejeros.
-



-
- *Shareholding Policy*: el Presidente ejecutivo y el Consejero Delegado no podrán transferir la propiedad de las acciones recibidas durante un periodo de tres años salvo que mantengan una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente de un importe de, al menos, dos veces la remuneración fija.

El elevado compromiso de los directivos (sean o no consejeros) es fruto del enfoque y la continuidad con la que se ha definido la estrategia de Iberdrola, liderados por el Presidente ejecutivo que mantiene la totalidad de las acciones de Iberdrola derivadas de planes de retribución desde su incorporación a la Sociedad en 2001.

El nivel de votos a favor por parte de los accionistas fue del 92 % para la Política de remuneraciones en la Junta General de Accionistas celebrada en 2021, superior al nivel medio de aprobación de las políticas retributivas en otras compañías del Ibex-35 desde 2021. En su elaboración, la Comisión de Retribuciones contó con el asesoramiento externo de Sagardoy Abogados, S.L.P., para algunos aspectos de la misma, tales como la adecuación de la Política de remuneraciones a la nueva legislación vigente.

En la Junta General de Accionistas que se celebrará en 2024 se someterá a aprobación una nueva Política de remuneraciones de los consejeros, cuyo periodo de vigencia será desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2025, 2026 y 2027.

Interacción con los accionistas

El Consejo de Administración, continuando con la vocación de liderazgo de Iberdrola en el sector energético, tomará en consideración la información recibida con motivo del continuo contacto bidireccional entre la Sociedad representada por los responsables de las áreas de Relación con Inversores, ESG y Secretaría General y del Consejo, y en algunos casos, con la participación del consejero facultado al efecto y sus accionistas (minoristas e institucionales) y asesores de voto (*proxy advisors*). Asimismo, el Consejo de Administración tiene en consideración tanto las buenas prácticas identificadas en otras compañías cotizadas como, en lo relativo a los consejeros y a los directivos (sean o no consejeros), los programas generales de retribución de los profesionales del grupo Iberdrola.

A.1.1.a) Procedimiento y órganos involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones

Junta General de Accionistas

- Aprueba la Política de remuneraciones de los consejeros que tras los Estatutos Sociales es la máxima norma de la Sociedad en materia de retribución de los consejeros.
 - Aprueba la retribución de los consejeros consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o, en su caso, de derechos de opción sobre estas o que esté referenciada al valor de las acciones de la Sociedad.
-



Consejo de Administración

- **Propone** a la Junta General de Accionistas la aprobación de la **Política de remuneraciones de los consejeros** en los términos establecidos en la ley y en el Sistema de gobernanza y sostenibilidad.
- **Aprueba la retribución** de los consejeros dentro del límite global establecido estatutariamente y de conformidad con lo previsto en la ley y la Política de remuneraciones de los consejeros.
- **Propone los planes de retribución variable en acciones** para su aprobación por la Junta General de Accionistas.
- **Aprueba el desempeño de los directivos** (sean o no consejeros), en la retribución variable anual a propuesta de la Comisión de Retribuciones.
- **Aprueba el desempeño de la Sociedad** en la retribución variable a largo plazo a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

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.
- **Revisa periódicamente la Política de remuneraciones de los consejeros**, proponiendo, en su caso, su modificación y actualización al Consejo de Administración e informa a este sobre cualesquiera cuestiones que pudieran suscitarse en relación con la interpretación y aplicación de dicha Política y criterios.
- **Vela por** la observancia de los **programas de retribución** de la Sociedad e informa los documentos a aprobar por el Consejo de Administración sobre retribuciones.
- **Propone** al Consejo de Administración **el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, así como** la retribución individual de los **directivos** (sean o no consejeros) y las demás condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las retribuciones fijas, las de carácter variable anual o plurianual, los planes de incentivos y bonos estratégicos en acciones y 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 de los consejeros.
- **Vela por** que el Consejo de Administración esté en **condiciones de aprobar** con anterioridad a su aplicación, los objetivos, criterios y métricas de los distintos conceptos retributivos que se hayan establecido para el ejercicio en curso, de acuerdo con la Política aprobada por la Junta General de Accionistas.
- **Asegura** que el Consejo de Administración está en **disposición de evaluar** la consecución de los objetivos, criterios y métricas establecidos en el ejercicio anterior determinantes de la retribución variable devengada por



los directivos (sean o no consejeros) en dicho ejercicio con la suficiente antelación. Y, en su caso, para la retribución variable a corto y largo plazo, propone al Consejo la cancelación o el reembolso de la remuneración que se haya satisfecho a los beneficiarios correspondientes.

- **Comprueba anualmente** con base en la información facilitada a la Comisión de Retribuciones, **que las políticas** de remuneraciones de los consejeros y de los directivos **se aplican adecuadamente**, que no se realizan pagos que no estén previstos en ellas, si han acaecido las circunstancias que justifiquen la aplicación de las cláusulas de cancelación (*malus*) o de reembolso de remuneración variable (*clawback*) y proponer, en su caso, las medidas oportunas para recuperar los importes que pudieran corresponder.
- **Revisa periódicamente** los **programas generales de retribución** de la plantilla del grupo, valorando su adecuación y resultados, considerando que promuevan el bienestar físico, mental y emocional, así como un entorno de trabajo saludable, seguro, agradable, diverso e inclusivo.

La política de **remuneración de empleados** vela por el establecimiento de unos **salarios dignos y adecuados** integrados por una retribución en metálico superior al salario mínimo legal establecido en cada país y un conjunto de beneficios sociales que se adapta a las distintas realidades socio laborales de los territorios en los que opera Iberdrola, y que en lo relativo a los **beneficios** del plan de pensiones, prestaciones de ahorro y seguro de asistencia sanitaria **se encuentran por encima de la media** de mercado de las empresas comparables en cada país.

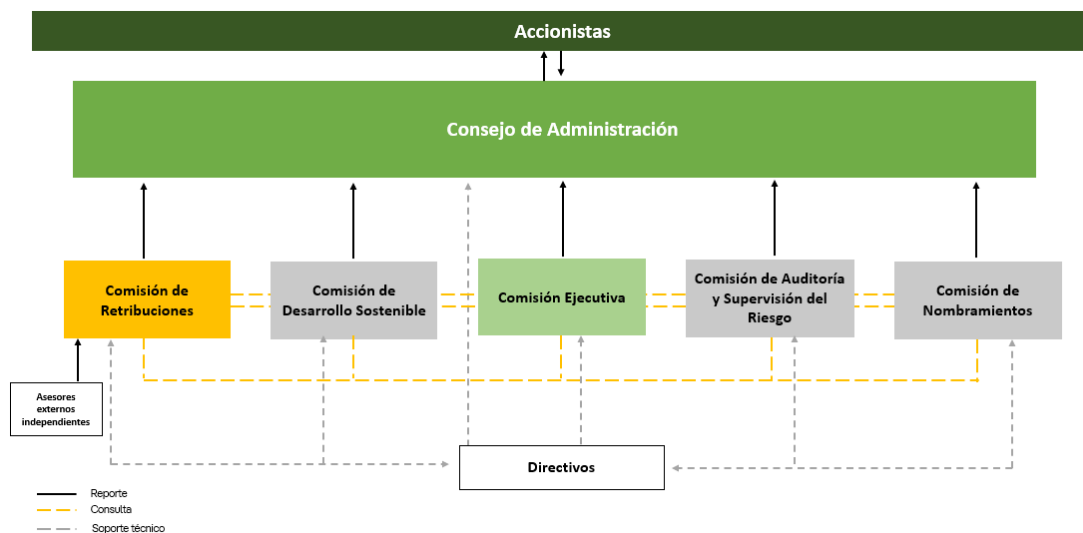
- **Propone** al Consejo de Administración las **políticas y los criterios de remuneraciones** de los directivos y su revisión periódica, planteando en su caso su modificación y actualización al Consejo de Administración.
- **Informa** y eleva al Consejo de Administración las propuestas de su presidente relativas a la **estructura de remuneraciones** de los directivos y a las condiciones básicas de sus contratos.
- En el proceso de revisión de la Política, la Comisión de Retribuciones considera la remuneración de los empleados y cómo la **remuneración se alinea con el Propósito y Valores** de Iberdrola.
- En **consulta con otras comisiones**, en particular, con la **Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo**, la Comisión de Retribuciones evalúa si el sistema retributivo fomenta la asunción de riesgos excesivos o inadecuados. Esta evaluación tiene en cuenta las características de riesgo de Iberdrola en el diseño de planes de retribución variable.
- En **consulta con otras comisiones**, en particular, con la **Comisión de Desarrollo Sostenible**, la Comisión de Retribuciones evalúa la adecuada traslación de la estrategia de desarrollo sostenible de la Sociedad, con especial énfasis en las políticas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo y cumplimiento normativo en el sistema retributivo. Esta evaluación tiene en cuenta el compromiso con el desarrollo sostenible de Iberdrola en el diseño de planes de retribución variable.

Asesores externos de la Comisión de Retribuciones

- 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.
- **Recaba la colaboración o el asesoramiento de profesionales externos**, que deberán dirigir sus informes directamente al presidente de la Comisión de Retribuciones, velando por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo recibido.

Interacciones de la Comisión de Retribuciones

La Comisión de Retribuciones, en el desempeño de sus funciones trabaja de manera proactiva y en consulta con otras comisiones, en particular, con la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo, la Comisión de Desarrollo Sostenible y la Comisión de Nombramientos.



A.1.1.b) Consideración de empresas comparables para establecer la política de remuneración de la Sociedad

La Política de remuneraciones tiene en cuenta el talento, el esfuerzo, la creatividad, el liderazgo y la capacidad de materializar el compromiso con su *Propósito y Valores* como los principales elementos diferenciadores en el liderazgo del sector energético global, siendo una referencia las compañías cotizadas en los índices STOXX Europe 600 Utilities y S&P 500 Utilities, para maximizar el dividendo social y la rentabilidad al accionista, así como contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad.

La Comisión de Retribuciones dedica especial atención, entre otros, a revisar periódicamente:

- La Política de remuneraciones de los consejeros para mantenerla **alineada con las principales recomendaciones y mejores prácticas** identificadas, así como las adoptadas por inversores institucionales.
- Los programas generales de retribución de la plantilla, valorando su **adecuación y resultados**.



Liderazgo de Iberdrola

Cabe destacar que la Sociedad a 31 de diciembre de 2023 es la primera *utilitie* europea por capitalización bursátil y la segunda global. A su vez es el líder en renovables, que abandera la transición energética hacia una economía baja en emisiones. El grupo suministra energía a cerca de 100 millones de personas en decenas de países y desarrolla sus actividades de renovables, redes y comercial en Europa (España, Reino Unido, Portugal, Francia, Alemania, Italia y Grecia), Estados Unidos, Brasil, México y Australia y mantiene como plataformas de crecimiento mercados como Japón, Taiwán, Irlanda, Suecia y Polonia, entre otros.

El modelo de negocio de Iberdrola ha demostrado durante las últimas dos décadas su **habilidad para vigilar constantemente las nuevas tecnologías y decidir estratégicamente cuándo invertir** en ellas para alcanzar sus ambiciosos **objetivos de descarbonización**. Destaca el **protagonismo del Presidente ejecutivo** para impulsar el crecimiento de Iberdrola sobre los tres pilares de la Sociedad: el **negocio de renovables**, el de **redes** –con ingresos regulados y estables– y el de **clientes**, con soluciones personalizadas e innovadoras.

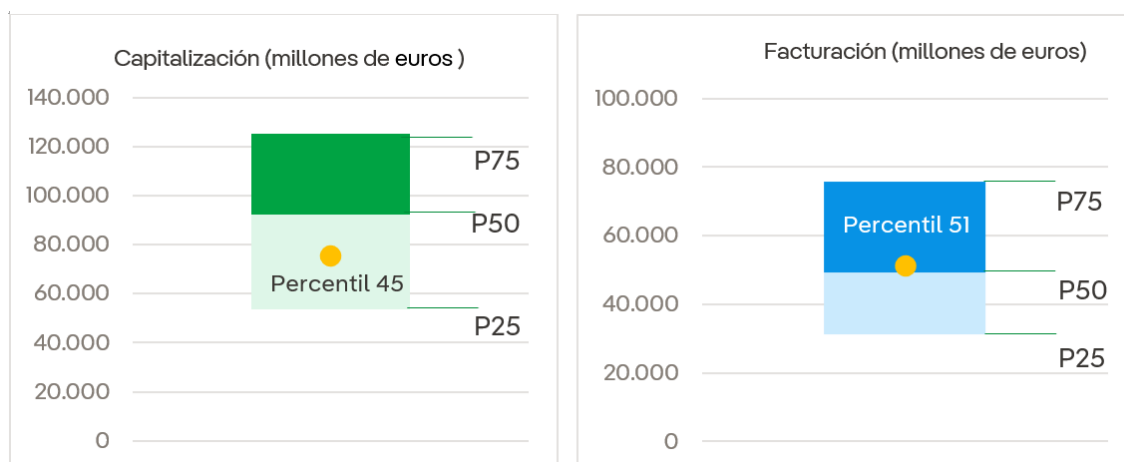
Es por lo anterior que Iberdrola se ha convertido en un caso de estudio en Harvard, como líder en el reto de la producción y el suministro de renovables estando al frente de esta nueva revolución en la que es el referente.

Grupo de comparación de Iberdrola

Como es práctica habitual, al comienzo de cada ejercicio, la Comisión de Retribuciones encarga a un asesor externo independiente (para las anualidades 2023 y 2024 ha mantenido a Ernst & Young Abogados, S.L.P.) la realización de un análisis comparativo de la retribución total de los consejeros, así como de las prácticas y la información adoptada por otras compañías globales con dimensiones similares a Iberdrola en términos de **capitalización, facturación, complejidad** (incluyendo gestión del riesgo y de control interno), **ambición sostenible, estructura de la propiedad** (por ejemplo: menos de la mitad de las principales compañías del STOXX Utilities en términos de capitalización son compañías con *full free float*) e **implantación internacional**.

Con el fin de garantizar la **consistencia y homogeneidad** con años anteriores, tras su oportuna revisión, se ha considerado adecuado **mantener los criterios** para identificar la selección de un grupo de compañías globales para determinar el *peer group*: (i) *utilities*, (ii) líderes globales, (iii) Ibex-35 y (iv) transición energética. Este enfoque se considera el más apropiado dado el posicionamiento de liderazgo de Iberdrola y teniendo en cuenta que las compañías de un sector o índice específico no son directamente comparables entre sí.

En aplicación de los mencionados criterios, se ha definido un grupo de referencia, no solo a efectos retributivos para la remuneración de los consejeros si no teniendo también en cuenta el conjunto de las prácticas que precisa el Consejo de Administración. Este grupo está formado por **aproximadamente** las siguientes **40 compañías** que posicionan a Iberdrola, en términos generales, en la **mediana en términos de capitalización y facturación**:



Fuente: Análisis comparativo "Benchmark" de la retribución total de los consejeros de Iberdrola, S.A. Ernst & Young, Abogados, S.L.P.

A continuación, se detallan los criterios principales y específicos que se emplean para la selección del grupo de referencia:

Utilities (Global)

- Compañías cotizadas en los índices STOXX Europe 600 Utilities y S&P 500 Utilities.
- Compañías pertenecientes a foros European Round Table of Industrialists o Business Round Table.
- Compañías con una 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.
- Excluidas empresas de titularidad pública.

5 compañías: NextEra Energy, Duke Energy, The Southern Company, EON y Constellation Energy

Líderes (Global)

- Compañías cotizadas de los índices FTSE Eurotop 100 y S&P 500.
- Compañías pertenecientes a foros European Round Table of Industrialists o Business Round Table.
- Facturación en el último ejercicio y capitalización bursátil aproximadamente entre un 50 % y un 200 % de la dimensión correspondiente de Iberdrola.
- Referentes en la excelencia reputacional y con alta valoración en la excelencia operativa teniendo liderazgo en productos / servicios o experiencia del cliente.
- Presencia internacional y diversidad geográfica comparables a la de Iberdrola.
- Excluidas empresas de servicios financieros o aseguradoras.
- Excluidas empresas de titularidad pública.

31 compañías: 3M, ABB, Air Liquide, Archer-Daniels-Midland, Basf, Boeing, Caterpillar, ConocoPhillips, Deere&Company, Dow, FedEx, General Dynamics, GE, GSK, Heineken, Holcim, Honeywell, Humana, IBM, Medtronic, Nike, Northrop Grumman, Pfizer, QUALCOMM, Rio tinto, Schneider Electric, Siemens, Starbucks, Unilever, Volvo, y Walt Disney.



Ibex-35 (España)

- Principales compañías por capitalización en el mercado español.

3 compañías: INDITEX, Santander y BBVA.

Transición energética (Europa)

- Compañías europeas con reposicionamiento para afrontar los retos de la transición energética.
- Excluidas empresas de titularidad pública.

4 compañías: Shell, BP, TotalEnergies y Repsol.

De acuerdo a los resultados del análisis comparativo de la retribución total de los consejeros:

- Posicionamiento en capitalización y facturación: en lo relativo a dimensiones principales (capitalización y facturación) Iberdrola se encuentra posicionada en la **mediana** del grupo de comparación.
- Posicionamiento en retribución total: la retribución total del Presidente ejecutivo se sitúa aproximadamente en la **mediana** y la retribución total del Consejero Delegado se sitúa aproximadamente en el **tercer decil**.

A.1.1.c) Información sobre asesores externos

La Comisión de Retribuciones, tomando en consideración las recomendaciones y las principales demandas de los inversores, tanto minoristas como institucionales, así como las buenas prácticas identificadas en otras compañías cotizadas, ha contado con la colaboración y el asesoramiento de profesionales externos independientes para algunos aspectos de la elaboración de la Política, dirigiendo sus informes directamente al presidente de la Comisión de Retribuciones.

A lo largo del ejercicio 2023 y hasta la fecha de elaboración del presente Informe, la Comisión de Retribuciones ha contado con asesoramiento independiente de las siguientes firmas especializadas:

-
- PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L. ("PwC Asesores") en relación con la evaluación del desempeño del Presidente ejecutivo y del Consejero Delegado.
 - Ernst & Young Abogados, S.L.P. en relación con el análisis comparativo benchmark de la retribución total de los consejeros respecto a empresas comparables.
-

A.1.1.d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los directivos (sean o no 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

Conforme a lo recogido en la Política de remuneraciones, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, puede aplicar excepciones temporales a los componentes variables de la retribución (tanto a corto como a largo plazo) de los directivos (sean o no consejeros) cuando esta excepcionalidad sea necesaria para servir los



intereses a largo plazo y a 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.

La excepción temporal a los componentes variables de la retribución (tanto a corto como a largo plazo) puede dar lugar a ajustes tanto al alza como a la baja, y **en ningún caso dar lugar a un pago superior al máximo aprobado para la retribución variable. Cualquier uso de esta excepción temporal debe justificarse y explicarse** en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Tal y como se indica en el apartado B.1.3. durante el periodo objeto de reporte **no se hizo uso de la excepción temporal.**

A.1.2.

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto los fijos (mix retributivo). Criterios y objetivos para su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables.

El *mix* retributivo de los directivos (sean o no consejeros) de Iberdrola está compuesto por 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.

El Consejo de Administración bajo el **principio de neutralidad** velará para que cualquier retribución variable no se devengue únicamente en función de la evolución general de los mercados, del sector de actividad en el que opera la Sociedad o de circunstancias semejantes.

La retribución variable está diseñada para proporcionar un potencial significativo al alza y a la baja en función de los resultados de la Sociedad, en comparación con las métricas predeterminadas de los objetivos. Una parte significativa de la remuneración depende directamente del logro de resultados específicos que son importantes para el éxito a largo plazo y la creación de valor sostenible de la Sociedad.

Este *mix* retributivo está fuertemente condicionado por la relevancia de los componentes variables de acuerdo con los siguientes principios básicos:

- Incluir un **componente variable anual** significativo vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad.
- Potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de **incentivos a largo plazo** para alinear los intereses de los directivos (sean o no consejeros) con los de los accionistas, reforzando a la vez la continuidad en el desarrollo competitivo del grupo, fomentando un efecto motivador y de fidelización.
- Establecer **límites máximos** adecuados **a cualquier retribución variable** (a corto y a largo plazo) y **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 (tal como cláusulas *malus* y *clawback*).

Los componentes del *mix* retributivo de los directivos (sean o no consejeros) son los siguientes:

- **Retribución fija:** tiene el propósito de atraer y retener al talento y recompensar el trabajo de los directivos (sean o no consejeros), 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 satisfaga por compañías comparables en términos de capitalización, facturación, complejidad (incluyendo gestión del riesgo y de control interno), ambición sostenible, estructura de la propiedad e implantación internacional. En la revisión de la retribución fija también se considera como parte, estudios retributivos de mercado de las principales firmas globales especializadas en retribución.
- **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 directivos (sean o no consejeros) con la estrategia empresarial. La retribución variable anual del Presidente ejecutivo y del Consejero Delegado será pagadera íntegramente en efectivo.

El límite máximo de la remuneración variable a corto plazo aplicable al Presidente ejecutivo y al Consejero Delegado para el ejercicio 2024 se refleja en el apartado **A.1.6**.

La remuneración variable anual estará vinculada al cumplimiento de objetivos predeterminados, estratégicos, concretos y cuantificables, alineados con el *Propósito* y *Valores*, la consecución de la estrategia empresarial y los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, de tipo económico-financieros, crecimiento (operativo-industriales) y otros relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El *pool* de objetivos al que estará vinculada la remuneración variable a corto plazo estará relacionado con parámetros tales como:

Económico – Financieros	
-	Beneficio neto, beneficio operativo bruto (EBITDA), flujo de caja, etc.
-	Inversiones.
-	Evolución comparada, con otros valores e índices, de la remuneración al accionista.
-	Fortaleza financiera.
-	Nivel de eficiencia del grupo.
Crecimiento	
-	Selección y ejecución de inversiones.
-	Cartera de proyectos.



Objetivos de desarrollo sostenible – Extra financieros

- Desarrollo y aplicación de la Política de relaciones con los grupos de interés y compromiso con el dividendo social.
 - Desarrollo de la Política de igualdad, diversidad e inclusión.
 - Resultados en la lucha contra el cambio climático.
 - Gestión de la reputación corporativa, medida a través de la presencia en índices de sostenibilidad y de ética.
 - Formación de los profesionales del grupo.
 - Resiliencia y refuerzo de planes de ciberseguridad.
 - Niveles de seguridad, salud, bienestar y clima laboral.
-

Los parámetros a los que se vincula la retribución variable anual del ejercicio 2024 del Presidente ejecutivo y del Consejero Delegado respectivamente se desglosa en el apartado **A.1.6.**

Corresponderá a la Comisión de Retribuciones, en consulta con la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo y la Comisión de Desarrollo Sostenible, evaluar el desempeño de cada uno de los directivos (sean o no consejeros), a cuyos efectos podrá contar con el asesoramiento de un experto independiente (en evaluación de objetivos 2023 se mantuvo a PwC Asesores) y elevar una propuesta motivada al Consejo de Administración para su aprobación.

El Consejo de Administración, sobre la base de la propuesta que formule la Comisión de Retribuciones, teniendo en cuenta, entre otros factores, la incertidumbre regulatoria y la concurrencia de circunstancias excepcionales que tengan lugar durante el ejercicio, contará con un margen de discrecionalidad en la evaluación del cumplimiento de los indicadores. Cualquier uso de este margen de discrecionalidad más allá del máximo aprobado para la retribución variable debe justificarse y explicarse en el Informe.

- **Retribución variable a largo plazo (bono estratégico):**

La retribución variable a largo plazo pretende fomentar el compromiso con los objetivos estratégicos del grupo Iberdrola a largo plazo, vinculando parte de la retribución a la creación de valor y de rentabilidad para el accionista, así como al logro sostenible de los objetivos estratégicos de la Sociedad y la maximización de su dividendo social. 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). **Los planes de retribución variable a largo plazo son concedidos cada tres años y no anualmente, lo que garantiza que no haya solapes entre ellos.**

Los planes de entrega de acciones son sometidos a la aprobación de la Junta General de Accionistas, que establece el número máximo de acciones a entregar y proporciona una **clara visibilidad sobre la dilución** que se pudiera causar a través de estos incentivos de remuneración a largo plazo. Los planes de entrega de acciones no se configuran mediante ampliaciones de capital o instrumentos similares.



La Junta General de Accionistas aprueba también los parámetros objetivos y cuantificables que determinan su devengo, así como su ponderación.

Los parámetros incluyen **variables económicas y otras relacionadas con la sostenibilidad**, que incluye factores medioambientales y sociales. Cada parámetro tiene asignado un peso específico, así como un nivel mínimo a partir del cual se considerará cumplido y otro nivel a partir del cual se considerará plenamente cumplido.

Corresponde a la Comisión de Retribuciones evaluar el desempeño, en consulta con la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo y la Comisión de Desarrollo Sostenible y determinar el nivel de cumplimiento de los parámetros preestablecidos.

La Sociedad aplica un plan de incentivos a largo plazo en acciones (bono estratégico) dirigido a los consejeros ejecutivos, personal directivo y otros profesionales que, por su posición o por su responsabilidad en el grupo, se considera que contribuyen de una manera decisiva a la creación de valor, consistente en la entrega de acciones y **vinculado al desempeño del grupo en relación con el desarrollo de las Perspectivas, actualizadas en el Capital Markets & ESG Day**.

El 31 de diciembre de 2022 ha finalizado el periodo de medición de objetivos del Bono Estratégico 2020-2022. A este fin, la Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de un experto independiente (PwC Asesores) para la evaluación de los parámetros del Bono Estratégico 2020-2022. La propuesta motivada de la Comisión de Retribuciones ha sido sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

Teniendo en cuenta lo anterior, la primera entrega se ha producido en el ejercicio 2023 y durante los años 2024 y 2025 y con motivo de cada entrega de acciones de Iberdrola, se valorará **si procede confirmar o cancelar, total o parcialmente**, la liquidación correspondiente a cada ejercicio y, además, en su caso, reclamar el reembolso, total o parcial, de las **acciones de Iberdrola ya entregadas**.

Por otra parte, la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2023 aprobó el Bono Estratégico 2023-2025 como incentivo a largo plazo a liquidar mediante entrega de acciones, vinculado al desempeño de la Sociedad durante el periodo 2023 a 2025 en relación con parámetros predeterminados de tipo financiero, de negocio y de desarrollo sostenible, cuya liquidación, en caso de producirse, se producirá en los años 2026, 2027 y 2028. Los criterios utilizados, junto con sus ponderaciones y objetivos asociados, se han divulgado de forma *ex-ante* de conformidad con las Perspectivas comunicadas en el Capital Markets & ESG Day celebrado en Londres en noviembre de 2022.

- **Prestaciones asistenciales (beneficios):** el sistema retributivo de los directivos (sean o no consejeros) se verá complementado con seguros de salud y vida y accidentes y otros beneficios en línea con la práctica que se siga por compañías comparables por su capitalización, facturación, complejidad (incluyendo gestión del riesgo y de control interno), ambición sostenible, estructura de la propiedad e implantación internacional. Igualmente, los directivos (sean o no consejeros) cuentan con bonificaciones limitadas de electricidad mediante concesiones de tarifa en su domicilio o residencia habitual y permanente, y en domicilio de uso temporal.

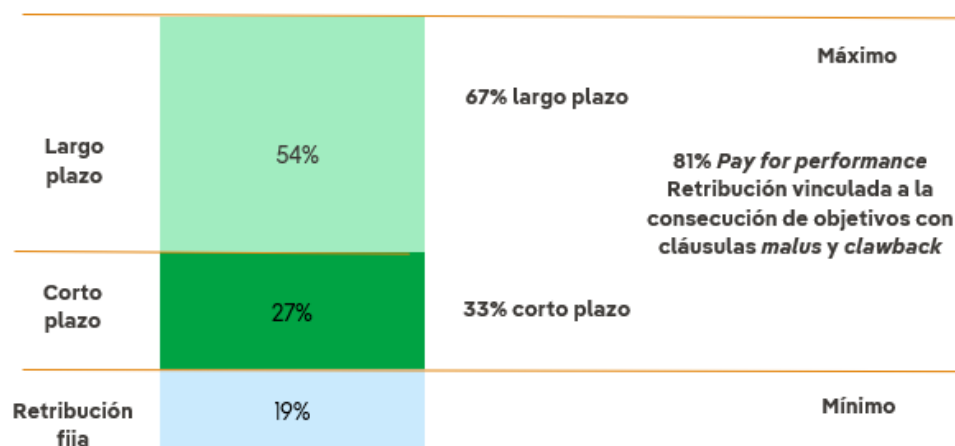


Mix retributivo que busca la creación de valor considerando a todos los grupos de interés y se vincula al desempeño de la Sociedad con establecimiento de objetivos retadores y claros

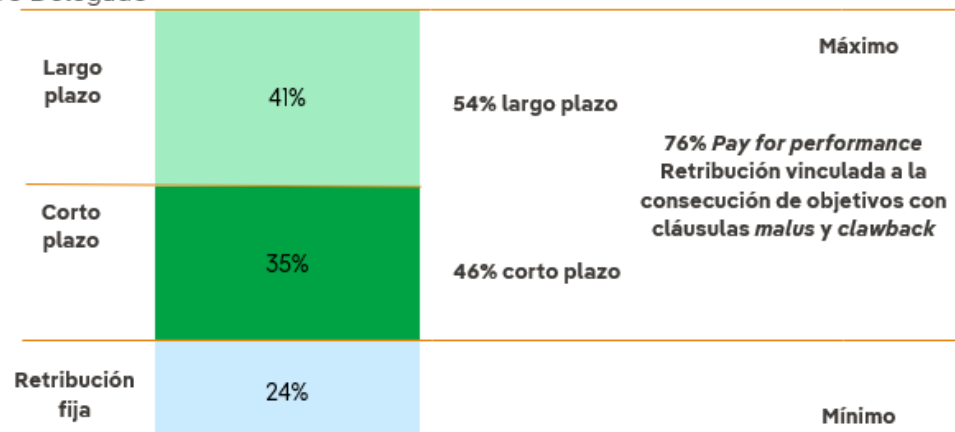
A la hora de determinar la proporción de cada elemento de la retribución total (*mix retributivo*), la Comisión de Retribuciones realiza una monitorización continua de las prácticas y tendencias de mercado, considerando la prevalencia de la Sociedad por reforzar la retribución variable vinculada al desempeño y a la consecución de objetivos.

Los objetivos a los que se vincula la retribución variable del Presidente ejecutivo y del Consejero Delegado, detallados en el apartado **A.1.6** del presente Informe, proyectan un escenario ambicioso y retador para una Sociedad que no se conforma con proseguir su crecimiento rentable, sólida financieramente y comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible sino que persigue continuar reforzando su liderazgo global dentro del sector eléctrico en la transición energética y en la descarbonización reconocida por los grupos de interés.

Presidente ejecutivo

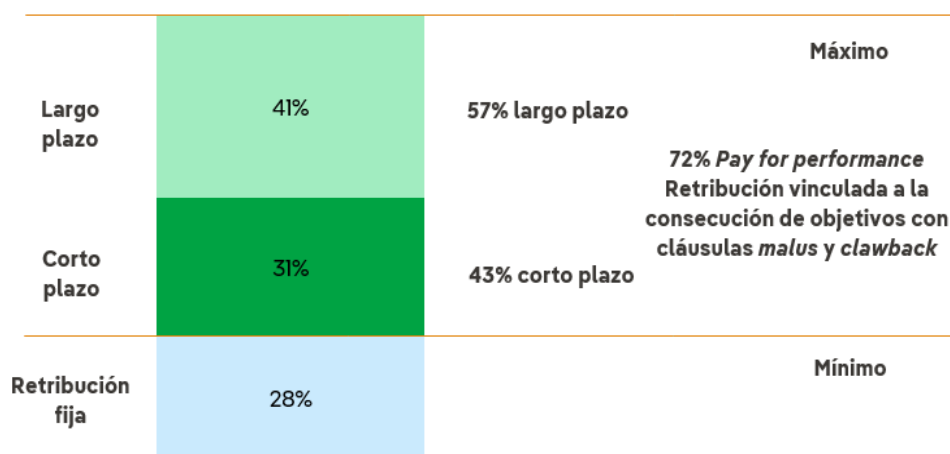


Consejero Delegado





Resto directivos



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

Acciones adoptadas por la Sociedad para ayudar a reducir la exposición excesiva a ciertos riesgos

Con respecto a las diferentes acciones adoptadas por la Sociedad para ayudar a reducir la exposición excesiva a ciertos riesgos y ajustarla a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, el Sistema de gobernanza y sostenibilidad de Iberdrola contempla la participación de los siguientes:

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 novodecies 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 directivos (sean o no consejeros) 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 a corto y largo plazo, **propone** al Consejo la **cancelación o el reembolso de la remuneración** que se haya satisfecho a los beneficiarios correspondientes.

Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo

- De acuerdo con la Política de remuneraciones, el Presidente ejecutivo y el Consejero Delegado, 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 la remuneración fija anual ("Shareholding guideline")**.

El Presidente ejecutivo mantiene la totalidad de las acciones de Iberdrola derivadas de planes de retribución desde su incorporación a la Sociedad en 2001.

- 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.
-

Resultados a largo plazo de la Sociedad

La finalidad última de la Política de remuneraciones de los consejeros es coadyuvar al desarrollo del **Propósito y Valores**, de forma que la retribución de los administradores de la Sociedad sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, tomando en consideración la vocación de liderazgo de la Sociedad en el sector energético. Esta vocación se sustancia en aspectos como la prestación de un servicio de calidad mediante el uso de fuentes energéticas respetuosas con el medioambiente, la innovación, la transformación digital en su ámbito de actividad, la lucha contra el cambio climático y el compromiso con el dividendo social y con la generación de empleo y riqueza en su entorno.

En este contexto, la Política de remuneraciones de los consejeros se rige, entre otros, por los siguientes principios:

- Alinear la política retributiva del conjunto de la Sociedad con el **Propósito y Valores**, con el compromiso con la maximización del dividendo social y la rentabilidad al accionista, tal y como estos términos se definen en los Estatutos Sociales, y con 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.
- Asegurar que la remuneración coadyuva a la consecución de los objetivos estratégicos de Iberdrola, que son periódicamente publicados y actualizados.

En particular, la Política de remuneraciones potencia e incentiva la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de incentivos a largo plazo en acciones, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del grupo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales.



Medidas para evitar posibles conflictos de intereses

En relación con las medidas previstas para evitar conflicto de intereses, el artículo 44 del Reglamento del Consejo de Administración 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.

Los artículos 43, 45, 46 y 47 del Reglamento del Consejo de Administración regulan la obligación de no competencia, uso de activos sociales, la utilización de información no publica con fines privados y el aprovechamiento de las oportunidades de negocio por parte de la sociedad. Por otro lado, el artículo 49 dispone los aspectos concretos sobre los que el Consejo deberá informar a la Sociedad.

Por otro lado, no podrán participar como beneficiarios de la remuneración variable a largo plazo el personal directivo y otros profesionales del grupo Iberdrola adscritos a direcciones o áreas con dependencia funcional de la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo o de la Comisión de Desarrollo Sostenible de Iberdrola, con el fin de velar por la necesaria autonomía e independencia de estas funciones que se integran en la segunda y tercera líneas de defensa y reforzar la eficacia del sistema de control interno del grupo Iberdrola.

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

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 (tanto a corto como a largo plazo) 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 (cláusulas *malus* y *clawback*).

En particular, el sistema de remuneración variable a largo plazo de Iberdrola tiene una duración de seis años, de los que el plazo inicial de tres años constituye el período de evaluación del grado de desempeño en relación con los parámetros a los que se vincula el plan y el comprendido en los tres ejercicios siguientes su período de liquidación, que se produce mediante la entrega de acciones.

Por tanto, la entrega de acciones que se produzca al amparo del sistema de retribución variable plurianual se produce de forma diferida durante tres años.



Bono Estratégico 2020-2022 (en periodo de liquidación)	Duración 6 años					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Periodo de evaluación			1/3	1/3	1/3
Concesión				Periodo de liquidación con cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>		

Bono Estratégico 2023-2025 (en periodo de evaluación)	Duración 6 años					
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
	Periodo de evaluación			1/3	1/3	1/3
Concesión				Periodo de liquidación con cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>		

En este sentido, con motivo de cada entrega de acciones, se valorará por parte del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, **si procede confirmar o cancelar, total o parcialmente**, la liquidación correspondiente a cada ejercicio y, además, en su caso, **reclamar el reembolso, total o parcial**, de las acciones, ya entregadas (o su importe en metálico) en el supuesto de reformulación material de los estados financieros en los que el Consejo de Administración de Iberdrola fundó la evaluación del grado de desempeño, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable, y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase la entrega de un número de acciones inferior a la inicialmente efectuada o no hubiera procedido entrega alguna.

En el caso de concurrir el supuesto indicado en el párrafo anterior, la Sociedad acordará, cuando proceda, el número de acciones de Iberdrola que en el **plazo de treinta (30) días** debe ser objeto de devolución, calculado para cada beneficiario como la diferencia entre las siguientes cantidades:

- Número de acciones entregadas en el ejercicio en el que se haya producido el supuesto desencadenante.
- Número de acciones a entregar resultantes del nuevo cálculo como consecuencia del acaecimiento del supuesto desencadenante.

Con motivo de cada entrega de acciones, 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 (*clawback*). 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 de desempeño, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable.

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:

1. Los consejeros perciben una **cantidad fija anual adecuada a los *benchmarks***, en función de los cargos que desempeñan dentro del Consejo de Administración y de las comisiones a las que pertenecen.
2. 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.

Desde el año 2008 y hasta el 2023, el Consejo de Administración por unanimidad, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, **ha mantenido inalteradas** las cuantías de retribución fija de los consejeros en su condición de tales, que se presentan a continuación:

Retribución fija de los consejeros por la pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones (miles de euros anuales):

- Presidente del Consejo: 567
 - Vicepresidentes del Consejo y/o Presidente de Comisiones: 440
 - Vocales del Consejo: 165
 - Por miembro de cada comisión: 88
-

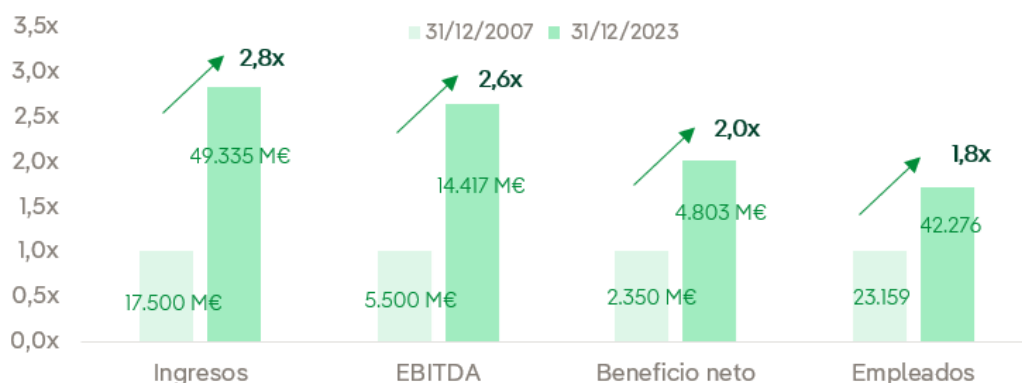
Siendo las primas por asistencia:

Primas percibidas por los consejeros por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones (miles de euros por sesión):

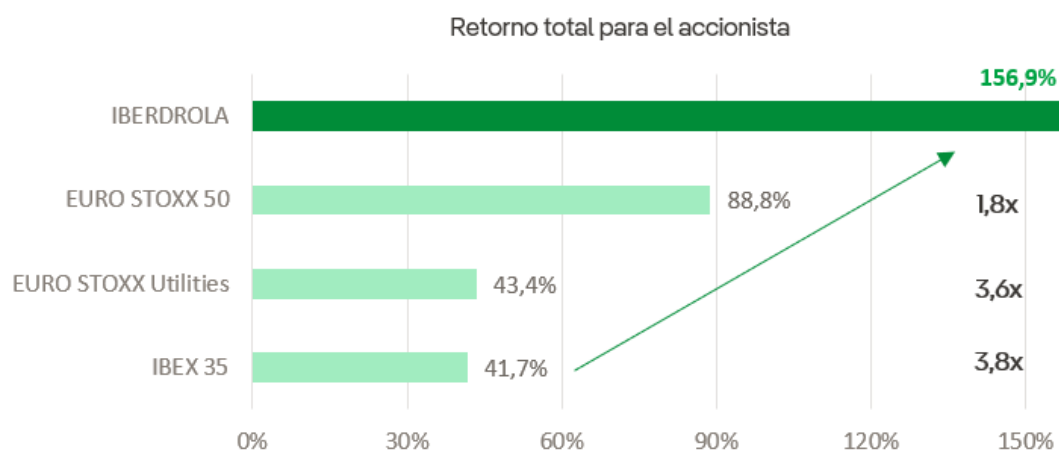
- Presidente y Vicepresidentes del Consejo: 6
 - Presidentes de las comisiones: 6
 - Vocales del Consejo y de sus comisiones: 4
-

Entre 2008 y 2023 Iberdrola ha incrementado significativamente su presencia internacional, operando en múltiples mercados hasta convertirse en un **actor global del sector energético que ha triplicado sus ingresos y duplicado su plantilla en este periodo**.

Considerando la evolución de la Sociedad en el período 2008 a 2023, así como el retorno total para los accionistas en el período de referencia – cuyo detalle se presenta posteriormente – los importes de retribución fija de los consejeros en su condición de tales para la anualidad 2024, se están revisando en el marco de la nueva Política de remuneraciones de consejeros que se someterá a la próxima Junta General de Accionistas de Iberdrola.



A su vez, la capitalización ha pasado de 51.900 millones de euros en 2007 a 75.400 millones de euros en 2023, lo que representa haber incrementado un 1,5 x.



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

El Presidente ejecutivo y el Consejero Delegado tendrán derecho a percibir una retribución fija por la dedicación y responsabilidad que implica el desempeño de su cargo.

Don José Ignacio Sánchez Galán, Presidente ejecutivo, y don Armando Martínez Martínez, Consejero Delegado, son los dos consejeros que perciben una retribución fija por funciones de alta dirección.

- Importe 2024

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó mantener inalterada la retribución fija del Presidente ejecutivo y del Consejero Delegado para 2024, en los siguientes importes:

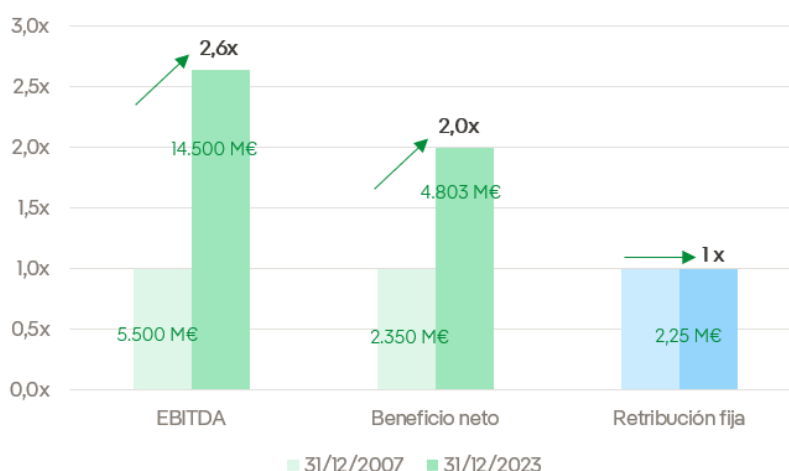
Presidente ejecutivo 2.250 miles de euros y Consejero Delegado 1.000 miles de euros.



- Evolución

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

Entre 2008 y 2023 Iberdrola ha incrementado significativamente su presencia internacional, operando en múltiples mercados hasta convertirse en un actor global del sector energético que ha triplicado sus ingresos y duplicado su plantilla en este periodo.



La retribución fija del **Consejero Delegado se ha mantenido inalterada desde su nombramiento** el 25 de octubre de 2022. A partir de esta fecha comenzó a aplicar la mencionada retribución.

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 incluyen la tarifa eléctrica, seguros de salud y seguros de accidente. El coste estimado del conjunto de las remuneraciones en especie será similar al reflejado en el apartado B.14 del presente 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 perciben retribución variable son el Presidente ejecutivo y el Consejero Delegado.

Retribución variable a corto plazo (bono anual)	
Propósito	La retribución variable a corto plazo tiene por objeto incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales del grupo y los específicos del cargo, alineando la dedicación y esfuerzos con la estrategia empresarial.
Métricas 2024	Cada métrica tiene asociada una escala de logro en la que se establece un umbral mínimo y un límite máximo. En el caso de no alcanzar el nivel de cumplimiento mínimo no se devengará retribución variable anual. Para cada una de las métricas, los resultados intermedios, en su caso, se calcularán por interpolación lineal. La retribución variable a corto plazo está sujeta al cumplimiento de objetivos claros que se divulgan <i>ex post</i> debido a la sensibilidad estratégica de los objetivos establecidos. Presidente ejecutivo Objetivos económico-financieros - peso específico 700 sobre 1.000: - Crecimiento del beneficio neto (peso 300 sobre 1.000). - Incrementar la remuneración al accionista en línea con el incremento del beneficio neto (peso 200 sobre 1.000). - Solidez financiera: FFO/Deuda neta (peso 200 sobre 1.000). Objetivos de desarrollo sostenible - Extra financieros - peso específico 300 sobre 1.000: - Diversidad e inclusión (peso 75 sobre 1.000). - Presencia en índices internacionales (peso 150 sobre 1.000). - Ciberseguridad (peso 75 sobre 1.000).



	Consejero Delegado Objetivos económico-financieros - peso específico 600 sobre 1.000: - Crecimiento del beneficio neto (peso 400 sobre 1.000). - Solidez financiera FFO/Deuda Neta ajustada (peso 200 sobre 1.000). Objetivo de crecimiento - peso específico 300 sobre 1.000: - Crecimiento rentable de proyectos (peso 150 sobre 1.000). - Liberalizado y regulación (peso 150 sobre 1.000). Objetivos de desarrollo sostenible – Extra financieros - peso específico 100 sobre 1.000: - Diversidad e inclusión (peso 50 sobre 1.000). - Seguridad, salud y bienestar (peso 50 sobre 1.000). Estos objetivos, tanto para el Presidente ejecutivo, como para el Consejero Delegado han sido aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones en su sesión del 20 de febrero de 2024.
Importe máximo 2024	Presidente ejecutivo El Consejo de Administración ha acordado mantener para 2024 en el mismo nivel que en 2023. El límite máximo de la retribución variable anual es del 144% de la retribución fija anual y se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, siendo inferior al límite máximo establecido en la Política vigente, que es del 200 % de la retribución fija del Presidente ejecutivo en dicho ejercicio. Consejero Delegado El Consejo de Administración ha acordado mantener para 2024 en el mismo nivel que en 2023. El límite máximo de la retribución variable anual es del 150% de la retribución fija anual y se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, siendo inferior al límite máximo establecido en la Política vigente, que es del 200 % de la retribución fija del Consejero Delegado en dicho ejercicio.
Funcionamiento	Corresponderá a la Comisión de Retribuciones evaluar el desempeño del Presidente ejecutivo y del Consejero Delegado, a cuyos efectos podrá contar con el asesoramiento de un experto independiente y elevar una propuesta motivada al Consejo de Administración para su aprobación. La liquidación de la remuneración variable anual se produce íntegramente en efectivo 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 Sociedad a nivel económico-financiero y operativo en la evaluación del desempeño.



Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>	Posibilidad de cancelación de las liquidaciones pendientes y reembolso de los importes entregados (cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>).
--	--

Retribución variable a largo plazo (bono estratégico)

Propósito	La retribución variable plurianual pretende fomentar el compromiso con el proyecto empresarial del grupo Iberdrola a largo plazo , vinculando parte de la 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 son aprobados <i>ex ante</i> por la Junta General de Accionistas. Estos planes a largo plazo tienen una duración habitual de seis años (tres para la evaluación del desempeño y tres para su liquidación).
-----------	--

Planes en vigor: Bono Estratégico 2020-2022 (en periodo de liquidación)

	Durante el ejercicio 2024, y previo informe de la Comisión de Retribuciones, tendrá lugar la segunda entrega de acciones correspondiente a la liquidación del Bono Estratégico 2020-2022 aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 2 de abril de 2022 en los términos descritos en el apartado B.7 del presente Informe. La Comisión de Retribuciones ha confirmado la vigencia de los fundamentos que dan lugar a la liquidación de la segunda entrega.
--	--

Planes en vigor: Bono Estratégico 2023-2025 (en periodo de evaluación)

	La Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2023 aprobó el Bono Estratégico 2023-2025 como incentivo a largo plazo a liquidar mediante entrega de acciones, vinculado al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros, cuya liquidación, en caso de producirse, se producirá en los años 2026-2028. El Bono Estratégico 2023-2025 fue aprobado en la Junta General de Accionistas por el 92 %. Podrán participar como beneficiarios del Bono Estratégico 2023-2025 el personal directivo y otros profesionales de Iberdrola que, por su posición o por su responsabilidad en la Sociedad, se considere que contribuyen de una manera decisiva a la creación de valor sostenible. El número de beneficiarios del Bono Estratégico 2023-2025 no excederá de un máximo de 300 personas, al igual que el anterior Bono Estratégico 2020-2022. El número máximo de acciones a entregar al conjunto de los beneficiarios del Bono Estratégico 2023- 2025 será igual al establecido en el Bono Estratégico 2020-2022 de 14.000.000 acciones, equivalente al 0,22 % del capital social, de las que corresponderán al Presidente ejecutivo y al
--	---



	Consejero Delegado, indicativamente, 2.500.000 acciones, equivalentes al 0,04 % del capital social. Estos bonos no se configuran mediante ampliaciones de capital o instrumentos similares.								
Métricas	El desempeño de la Sociedad a 31 de diciembre de 2025 se evaluará con base en los siguientes parámetros de tipo financiero, de negocio y de desarrollo sostenible, que proyectan un escenario ambicioso y retador para una compañía que no se conforma con proseguir su crecimiento rentable, sólida financieramente y comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible sino que persigue continuar reforzando su liderazgo dentro del sector eléctrico global en la transición energética y en la descarbonización. Las métricas establecidas para el Bono Estratégico 2023-2025, fueron alineadas con la estrategia anunciada por Iberdrola en su Capital Markets & ESG Day de noviembre de 2022, que fue recibido positivamente por el mercado. 1. Superar las Perspectivas actuales. Se establece un objetivo de beneficio neto consolidado del grupo Iberdrola en el ejercicio 2025 de 5.400 millones de euros, lo que representa un incremento aproximado del 25 % con respecto al beneficio neto consolidado récord del grupo Iberdrola alcanzado en el ejercicio 2022. Se entenderá que este parámetro no está cumplido si el beneficio neto consolidado del ejercicio 2025 no alcanza el anterior récord de los 5.000 millones de euros, a pesar de difícil contexto macroeconómico y la inestabilidad geopolítica. El peso específico en la evaluación global del desempeño en el período 2023-2025 será del 30 % para el parámetro de beneficio neto consolidado del grupo Iberdrola. <table><tr><th>Peso</th><th>Métrica</th><th>Mínimo 0%</th><th>Máximo 100%</th></tr><tr><td>30%</td><td>Beneficio neto consolidado a cierre 2025</td><td>5.000 M€</td><td>5.400 M€</td></tr></table> 2. Incrementar la rentabilidad total para el accionista de la Sociedad durante el período 2023-2025 en comparación con la rentabilidad total para el accionista del Euro STOXX Utilities Index. El objetivo es superar nuevamente al Euro STOXX Utilities Index en al menos 5 puntos porcentuales durante el período 2023-2025, objetivo ambicioso considerando la diversificación geográfica de los negocios de las sociedades del grupo Iberdrola. Al no estar todos los participantes de este Índice expuestos a la misma volatilidad en el precio de la acción, dada su limitada exposición a diferentes regiones económicas como Iberdrola, la Comisión de Retribuciones ha considerado necesario tener en cuenta esta volatilidad a la hora de definir esta métrica. Se entenderá que este parámetro no está cumplido si la rentabilidad total para el accionista de la Sociedad es, al menos, 5 puntos porcentuales inferior a la del Euro STOXX Utilities Index.	Peso	Métrica	Mínimo 0%	Máximo 100%	30%	Beneficio neto consolidado a cierre 2025	5.000 M€	5.400 M€
Peso	Métrica	Mínimo 0%	Máximo 100%						
30%	Beneficio neto consolidado a cierre 2025	5.000 M€	5.400 M€						



El peso específico en la evaluación global del desempeño en el período 2023-2025 será del 20 % para el parámetro rentabilidad total para el accionista de la Sociedad.

Peso	Métrica	Mínimo 0%	Máximo 100%
20%	Evolución comparada del Retorno total para el Accionista (TSR) con respecto al índice Euro STOXX Utilities	Índice - 5 pp	Índice ≥ 5pp

3. Parámetros relacionados con objetivos financieros:

- Mantener la solidez financiera** medida a través de la calificación crediticia (*rating*) a largo plazo de la Sociedad. Así, se fija como objetivo mantener las siguientes calificaciones crediticias a largo plazo de la Sociedad al cierre del ejercicio 2025 según, al menos, dos de las tres agencias: BBB+ según Standard & Poor's, Baa1 según Moodys' y BBB+ según Fitch Ratings. Se entenderá que este parámetro no está cumplido si la calificación crediticia a largo plazo de la Sociedad según, al menos, dos de las tres agencias es inferior a BBB+ según Standard & Poor's, Baa1 según Moodys' o BBB+ según Fitch Ratings.
- Aumentar la financiación ESG**, entendida como todos aquellos instrumentos financieros (préstamos, créditos, bonos, pagarés, etc.) emitidos de conformidad con los marcos de financiación verde de la Sociedad o sus filiales o vinculados a objetivos de sostenibilidad. Se establece como objetivo que la nueva financiación ESG emitida por el grupo Iberdrola entre 2023 y 2025 represente, al menos, un 80 % del total de la nueva financiación emitida por el grupo Iberdrola durante dicho período. Se entenderá que este parámetro no está cumplido si la nueva financiación ESG emitida por el grupo Iberdrola entre 2023 y 2025 representa menos del 80 % del total de la financiación emitida por el grupo Iberdrola durante dicho período.

El peso específico en la evaluación global del desempeño es del 20 % para los parámetros relacionados con objetivos financieros. El primer indicador (mantener la solidez financiera) ponderará 15 puntos porcentuales mientras que el segundo indicador (financiación ESG) ponderará 5 puntos porcentuales.

Peso	Métrica	Mínimo 0%	Máximo 100%
15%	Mantenimiento de la solidez financiera de la Sociedad medida a través de las calificaciones crediticias a largo plazo a cierre de 2025	Dos agencias < BBB+ o Baa1	Dos agencias BBB+ o Baa1
5%	Financiación ESG medida como el porcentaje que la nueva financiación ESG emitida entre 2023 y 2025 represente del total de la nueva financiación emitida durante dicho periodo	< 80 %	≥ 80 %



4. Parámetros relacionados con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (“ODS”):

- a. **Reducción de la intensidad de emisiones de CO₂** específicas del grupo Iberdrola, como referencia vinculada con los ODS números 7 (Energía asequible y no contaminante) y 13 (Acción por el clima). Se entenderá cumplido este parámetro si se alcanza, considerando un período pluviométrico normal, un nivel igual o inferior a 70 grCO₂/kWh en la intensidad de emisiones propias de CO₂ en 2025. Este objetivo representa una exigente reducción del 27 % respecto de la intensidad de emisiones de CO₂ específicas del año 2021 del grupo Iberdrola y una disminución aún superior frente a los 200 grCO₂/kWh de la media de la intensidad de emisiones de CO₂ específicas del año 2021 del conjunto de las empresas eléctricas integrantes del índice Euro STOXX Utilities Index. Se entenderá que este parámetro no está cumplido si la intensidad de emisiones de CO₂ específicas del año 2025 excede de 88 grCO₂/kWh.
- b. **Incrementar** el número de **proveedores sujetos a políticas y estándares de desarrollo sostenible**, tales como tener: (i) una estrategia de derechos humanos; (ii) un código de conducta para los proveedores; (iii) unos estándares de salud y seguridad (ODS número 3); y (iv) una estrategia global de sostenibilidad medioambiental, incluyendo estrategias sobre el agua (ODS número 6), la energía (ODS número 7) y la biodiversidad (ODS números 14 y 15). Se marca como objetivo conseguir que, en 2025, al menos el 85 % de los proveedores principales del grupo Iberdrola (aquellos con un volumen de facturación con el grupo Iberdrola superior a un millón de euros) estén sujetos a estas políticas, lo que representa un incremento del 6,25 % respecto del cierre del ejercicio 2022. Se entenderá que este parámetro no está cumplido si al cierre del ejercicio 2025 el porcentaje es inferior al 80 % (correspondiente al porcentaje de proveedores principales sostenibles del grupo Iberdrola a cierre de 2022).
- c. **Aumentar** el número de **mujeres en posiciones de relevancia** del grupo Iberdrola, correspondientes a posiciones directivas de acuerdo con los ODS números 5 (Igualdad de género) y 10 (Reducción de las desigualdades). Se establece como objetivo conseguir que, en 2025, al menos el 30 % de las posiciones de relevancia del grupo Iberdrola sean desempeñadas por mujeres, lo que representa un incremento del 15,38 % respecto del cierre del ejercicio 2022. Se entenderá que este parámetro no está cumplido si al cierre del ejercicio 2025 el porcentaje es inferior al 26 % (correspondiente al porcentaje de mujeres en posiciones de relevancia del grupo Iberdrola a cierre de 2022).

El peso específico será del 30 % para los parámetros relacionados con los ODS. Cada uno de los tres indicadores contribuirá con 10 puntos porcentuales.



		Peso	Métrica	Mínimo 0%	Máximo 100%
		10%	Intensidad de emisiones de CO2 específicas a cierre de 2025	> 88 gr CO2 kWh	≤70 gr CO2 kWh
		10%	Número de proveedores sujetos a políticas y estándares de desarrollo sostenible a cierre de 2025	< 80 %	≥ 85 %
		10%	Porcentaje de mujeres en posiciones de relevancia a cierre de 2025	<26 %	≥30 %
Importe máximo	Número máximo de acciones a entregar por la totalidad del Bono Estratégico 2023-2025: Presidente ejecutivo Hasta un máximo de 1.900.000 acciones. Consejero Delegado Hasta un máximo de 500.000 acciones. Estas acciones se entregarán a través de acciones compradas en el mercado, y no a través de la emisión de nuevas acciones.				
Funcionamiento	Duración: seis años, con un periodo de evaluación de 2023 a 2025 y un periodo de liquidación de 2026 a 2028, en iguales partes cada año. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, la cual podrá contar con la asistencia de un experto independiente, deberá evaluar el desempeño de la Sociedad respecto de los objetivos detallados anteriormente y determinar su grado de consecución. Durante los años 2027 y 2028, y con motivo de cada entrega de acciones, la Comisión de Retribuciones, confirmará la vigencia de los fundamentos que determinaron su entrega.				
Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>	Posibilidad de cancelación de las liquidaciones pendientes y reembolso de las acciones entregadas (cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>).				

A.1.7. Sistemas de ahorro a largo plazo de directivos (sean o no consejeros)

Los miembros del **equipo directivo son asegurados en un sistema de ahorro a largo plazo**, instrumentado en una póliza de seguro que da cobertura al régimen complementario de prestaciones de la Seguridad Social establecido como mejora al que pueda corresponderles por aplicación de lo dispuesto en la legislación vigente y en el 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 equipo directivo 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.

El Consejero Delegado don Armando Martínez Martínez es asegurado en la póliza de seguro colectivo de vida, anteriormente descrita, 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. El detalle del importe devengado en el ejercicio 2023 por el Consejero Delegado en concepto de sistemas de ahorro a largo plazo, del compromiso adquirido cuando era miembro de la alta dirección, se encuentra en el apartado C.1.a) del presente Informe.

La Sociedad no tiene ningún compromiso de aportación ni de prestación definida a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo para el colectivo de consejeros.

El Presidente ejecutivo, don José Ignacio Sánchez Galán, no es partícipe de ningún sistema de ahorro a largo plazo (pensiones).

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 durante un plazo de dos años, salvo cuando su cese venga motivado por un incumplimiento de las funciones de administrador imputable al propio consejero o por lo dispuesto en el plan de sucesión incluido en la Política general de gobierno corporativo, o se deba exclusivamente a su voluntad.

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 tope máximo igual al doble del 90 % de dicha cantidad fija anual.

Durante el periodo objeto de análisis, no se ha efectuado ningún pago de no concurrencia a los consejeros en su condición de tales.

A.1.9. Condiciones de los contratos

Las condiciones básicas de los contratos de los directivos (sean o no consejeros) son las siguientes:

Condiciones básicas de los contratos

Duración	Los contratos de los directivos de la Sociedad (sean o no consejeros) son de duración indefinida.
Normativa aplicable	La normativa aplicable a los contratos de los directivos de la Sociedad es la normativa relativa a los contratos de relación laboral especial de alta dirección o aquellas condiciones especiales del régimen laboral común que la Sociedad determine o que sean legalmente aplicables en cada momento. La normativa aplicable a los contratos del Presidente ejecutivo y del Consejero Delegado es la prevista por el ordenamiento jurídico en cada caso, con base en la legislación mercantil.
Cumplimiento del Sistema de gobernanza y sostenibilidad	Todos los directivos de la Sociedad (sean o no consejeros) tienen la obligación de observar estrictamente y en la medida en que les resulten de aplicación las normas y previsiones contenidas en el Sistema de gobernanza y sostenibilidad de la Sociedad.
Pacto de no concurrencia	Los contratos de directivos establecen en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las de la Sociedad y a las de las demás compañías del grupo durante la vigencia de su relación con la Sociedad y por un periodo que no podrá ser inferior a un año desde su extinción, con una contraprestación por cada año de duración de dicho pacto de no concurrencia equivalente al 50 % de la retribución fija percibida en el último ejercicio completo. En la relación contractual del Presidente ejecutivo se 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 tres años (en el ejercicio anterior eran dos años) tras la terminación del contrato. En compensación por este compromiso, le corresponde una indemnización equivalente a dos anualidades de la retribución, tal y como se indica en el apartado B.II. En el caso del Consejero Delegado, 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 de la



	retribución fija, que en todo caso está incluida en la indemnización por extinción de contrato, de existir esta.
Confidencialidad y devolución de documentos	Se establece un riguroso deber de confidencialidad que debe ser asumido por el profesional, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguida la relación, reservándose la Sociedad el ejercicio de las acciones legales oportunas en defensa de sus intereses. Además, el profesional está obligado a devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder al finalizar su relación con la Sociedad, en los términos y condiciones que la Sociedad solicite.
Indemnización	En los contratos de los directivos se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca por la libre voluntad del profesional ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones. El importe de la indemnización se determina con arreglo a la antigüedad en el cargo y los motivos del cese del profesional, con un máximo de cinco anualidades. Para los nuevos contratos con directivos suscritos a partir del año 2011, el límite será de dos anualidades. Cuando en el año 2001 el actual Presidente ejecutivo se incorporó a la Sociedad, esta tenía establecidas 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 dos anualidades de la retribución en concepto de indemnización (en el ejercicio anterior eran tres anualidades), para los supuestos en que tuviera lugar el pago de una indemnización por extinción de contrato, tal y como se indica en el apartado B.II. El Consejero Delegado tiene derecho a recibir una indemnización para el caso de extinción de su relación 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 de la retribución. En esta indemnización por extinción del contrato se incluye la compensación de la obligación del compromiso de no concurrencia. Desde el año 2001 a 31 de diciembre de 2023, se ha reducido el número de directivos que tienen un límite de indemnización superior a dos anualidades, en aproximadamente un 90 %.
Aplicación de cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>	Previsto en los contratos con directivos de la Sociedad (sean o no consejeros), tanto para la remuneración variable a corto plazo como para la remuneración variable a largo plazo.



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 aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2021 dispone que los directivos del grupo (sean o no consejeros) 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 externos. En este sentido, se estima que en el año 2024 el Presidente ejecutivo de Iberdrola recibirá una cantidad equivalente a la reflejada en el apartado **C.1.b)** del presente Informe por sus cargos de presidente de los consejos de administración de Neoenergía, S.A. y de AVANGRID, Inc.

Ambas compañías del grupo Iberdrola encargan a un asesor externo independiente la realización de un análisis comparativo de la retribución total de los consejeros, con un grupo de comparación que incluye un grupo de compañías comparables en dimensiones, garantizando el alineamiento con el mercado.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

A.2.a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta

A.2.b) 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

A.2.c) 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 durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

Su texto cumple 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.

Conforme al artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la Junta General de Accionistas que se celebrará en 2024 se someterá a aprobación una **nueva Política de remuneraciones de los consejeros**, cuyo periodo de vigencia será desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2025, 2026 y 2027.

El Consejo de Administración, continuando con la vocación de liderazgo de Iberdrola en el sector energético, tomará en consideración la información recibida con motivo del continuo **contacto bidireccional** entre la Sociedad representada por los responsables de las áreas de Relación con Inversores, ESG y Secretaría General y del Consejo, y en algunos casos, con la participación del consejero facultado a estos efectos y sus accionistas (minoristas e institucionales) y asesores de voto (*proxy advisors*). Asimismo, el Consejo de Administración tiene en consideración tanto las buenas prácticas identificadas en otras compañías cotizadas como, en lo relativo a los consejeros y a los directivos (sean o no consejeros), los programas generales de retribución de los profesionales del grupo Iberdrola.

A.3. 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

La Política está disponible en el siguiente enlace, cumpliendo con la **política de accesibilidad**:

<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 2022 recibió aproximadamente un **88 % de voto a favor en la Junta General de Accionistas del año 2023**, lo que representa un aumento de los votos a favor de aproximadamente 13 puntos porcentuales en comparación con el año anterior.

La Comisión de Retribuciones ha dedicado especial atención a la mejora continua del Informe anual sobre remuneraciones de consejeros, desarrollando un plan de acción específico en el que destacan las medidas siguientes:



- Análisis de las principales preocupaciones de los inversores institucionales a través del continuo contacto bidireccional.
- Análisis de las principales razones de voto negativo de los accionistas.
- Análisis de las principales preocupaciones de los asesores de voto (*proxy advisors*).
- Análisis de las políticas de voto de los principales inversores institucionales.
- Análisis de las mejores prácticas de retribución observadas en empresas comparables y compañías globales.
- 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 remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2023



B. Resumen de la aplicación de la Política de retribuciones de los consejeros y directivos en 2023



B. Resumen de la aplicación de la política de retribuciones de los consejeros y directivos en 2023

La Política de remuneraciones aplicada en el ejercicio 2023 ha sido la Política aprobada por la Junta General de Accionistas el 18 de junio de 2021, cuya aplicación se extiende desde el ejercicio de su aprobación y durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

B.1.1. Proceso seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales y papel desempeñado por la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración y la posible actuación de asesores externos

Dentro del límite global establecido estatutariamente y de conformidad con lo previsto en la ley y en la Política de remuneraciones de los consejeros, 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 Iberdrola, que deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas.

A 31 de diciembre de 2023 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 (dos miembros) y un 33 % otro externo (un miembro).

- Don Juan Manuel González Serna (presidente, independiente).
- Don Iñigo Víctor de Oriol Ibarra (vocal, otro externo).
- Don Manuel Moreu Munaiz (vocal, independiente).
- Don Iñigo Sagardoy de Simón (secretario, no vocal).

La biografía, el perfil y competencias de los miembros de la Comisión de Retribuciones se encuentra disponible a través del siguiente link:

<https://www.iberdrola.com/gobierno-corporativo/consejo-administracion/comision-retribuciones>

Se trata de perfiles con experiencia destacable en el sector energético y de ingeniería industrial, así como en otros sectores, con competencias en sistemas retributivos, capital humano y talento, entre otros.

A lo largo del año 2023, la Comisión de Retribuciones se ha reunido en 10 ocasiones, con la asistencia de todos sus miembros y ha dedicado especial atención a las prioridades que se establecieron en la Memoria de actividades del Consejo de Administración y sus comisiones, en concreto:

-
- **Determinación de los objetivos** de la retribución variable a corto plazo (bono anual).
 - **Determinación del porcentaje de cumplimiento** de los objetivos a los que se vincula el Bono Estratégico 2020-2022 y liquidación del primer tramo.
-



-
- Definición del Bono Estratégico para el período 2023-2025 y la toma de razón de la designación de nuevos beneficiarios.
 - Revisión de mejores prácticas sobre retribución de consejeros teniendo en cuenta las principales recomendaciones de inversores institucionales, así como las mejores prácticas identificadas en compañías comparables. Concretamente, en materia de *reporting* de retribuciones y de información en los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros.
 - Mejora continua del Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
 - Análisis de la opinión de los accionistas, minoristas e institucionales y asesores de voto (*proxy advisors*), durante el ejercicio de cara al desarrollo y presentación de una nueva política en la Junta General de Accionistas del año 2024.
 - Revisión de tendencias en parámetros de retribución utilizados en empresas comparables y compañías globales, como por ejemplo la inclusión de indicadores alineados con los objetivos de la estrategia ESG y revisión de su alineamiento con los objetivos estratégicos de Iberdrola.
 - Revisión de la retribución fija de los consejeros para determinar su competitividad frente a compañías comparables.
 - Revisión de los programas generales de retribución de la plantilla, valorando su adecuación y resultados.
 - Revisión de los resultados de los análisis de competitividad externa presentados por asesores externos independientes en materia de retribución de cara a determinar las prácticas retributivas de Iberdrola.
-

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, la Comisión de Retribuciones 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, ha contado con el asesoramiento de PwC Asesores para evaluar el desempeño del Presidente ejecutivo y del Consejero Delegado durante el ejercicio 2023 y evaluación de los parámetros del Bono Estratégico 2020-2022.

Teniendo en cuenta el **compromiso de Iberdrola con los accionistas** (minoristas e institucionales) y asesores de voto (*proxy advisors*), la Comisión de Retribuciones ha continuado trabajando en el plan de acción en los siguientes ámbitos:

- Análisis de las principales preocupaciones expresadas por parte de los principales asesores de voto (*proxy advisors*) en relación con el Informe anual sobre 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 y de los principales inversores institucionales de Iberdrola.



- Análisis de las prácticas de retribución y transparencia (políticas e informes de remuneraciones) de compañías comparables internacionales y nacionales de cara a conocer la evolución de las tendencias en estas materias.

Por otro lado, en febrero de 2023, la Comisión de Retribuciones recibió de un asesor externo independiente (Ernst & Young Abogados, S.L.P) un análisis comparativo relativo a la retribución total del Presidente ejecutivo y del Consejero Delegado y mejores prácticas. Se consideró adecuado mantener los criterios para identificar la selección de un grupo de compañías globales con dimensiones similares a Iberdrola en términos de capitalización, facturación, complejidad (incluyendo gestión del riesgo y de control interno), ambición sostenible, estructura de la propiedad e implantación internacional. Por tanto, el mencionado análisis se llevó a cabo conforme al procedimiento desarrollado en el apartado A.1.1 del presente Informe.

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

En el ejercicio 2023 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 2023 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 del presente Informe, la Política de remuneraciones potencia e incentiva la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de incentivos a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del grupo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así



como de retención de los mejores profesionales, garantizando el alineamiento de los intereses de los consejeros y los grupos de interés, entre los que se incluyen los accionistas.

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 (cláusulas *malus* y *clawback*).

Los planes tienen habitualmente una **duración de seis años**, de los que el plazo inicial de tres años constituye el período de evaluación del grado de desempeño en relación con los parámetros a los que se vincula el plan y el comprendido en los tres ejercicios siguientes su período de liquidación, que se produce mediante la entrega de acciones.

Por tanto, la entrega de acciones que se produzca al amparo del sistema de retribución variable plurianual se produce de forma diferida durante tres años.

Bono Estratégico 2020-2022 (en periodo de liquidación)	Duración 6 años					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Periodo de evaluación			1/3	1/3	1/3
Concesión				Periodo de liquidación con cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>		

Bono Estratégico 2023-2025 (en periodo de evaluación)	Duración 6 años					
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
	Periodo de evaluación			1/3	1/3	1/3
Concesión				Periodo de liquidación con cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>		

En este sentido, con motivo de cada entrega de acciones de Iberdrola, se valorará **si procede confirmar o cancelar, total o parcialmente**, la liquidación correspondiente a cada ejercicio y, además, en su caso, **reclamar el reembolso, total o parcial**, de las acciones de Iberdrola, ya entregadas (o su importe en metálico) en el supuesto de reformulación material de los estados financieros en los que el Consejo de Administración de Iberdrola fundó la evaluación del grado de desempeño, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable, y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase la entrega de un número de acciones de Iberdrola inferior a la inicialmente efectuada o no hubiera procedido entrega alguna.

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** del presente 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 2023 se ajusta plenamente a la vigente Política de remuneraciones de los consejeros. En este sentido:

-
- 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.
 - 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.
 - 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.
 - 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 Sociedad a largo plazo:



- La remuneración total, de acuerdo a lo detallado en el apartado A.1.2. del presente Informe se compone principalmente de los siguientes elementos:
 - Retribución fija.
 - Retribución variable a corto plazo (bono anual).
 - Retribución variable a largo plazo (bono estratégico).
- La retribución variable a corto plazo (bono anual) del Presidente ejecutivo y del Consejero Delegado se encuentra vinculada a objetivos anuales del grupo y específicos del cargo, alineando la dedicación y esfuerzos con la estrategia empresarial.

En el caso del Presidente ejecutivo, sus objetivos para el año 2023 incluyen 3 métricas económico-financieras con un peso del 50 % y 3 métricas relacionadas con el desarrollo sostenible, cuya ponderación es del 50 %. En el caso del Consejero Delegado sus objetivos para el año 2023 incluyen 2 métricas económico-financieras con un peso del 60 %, 2 métricas de crecimiento con un peso del 30% y 1 métrica de desarrollo sostenible, cuya ponderación es del 10 %. Estas métricas son predeterminadas, cuantificables y auditables y a su vez está relacionadas con las Perspectivas de Iberdrola actualizadas en el Capital Markets & ESG Day. El detalle de las métricas a las que se vincula la remuneración variable se encuentra en el apartado B.7 del presente Informe.

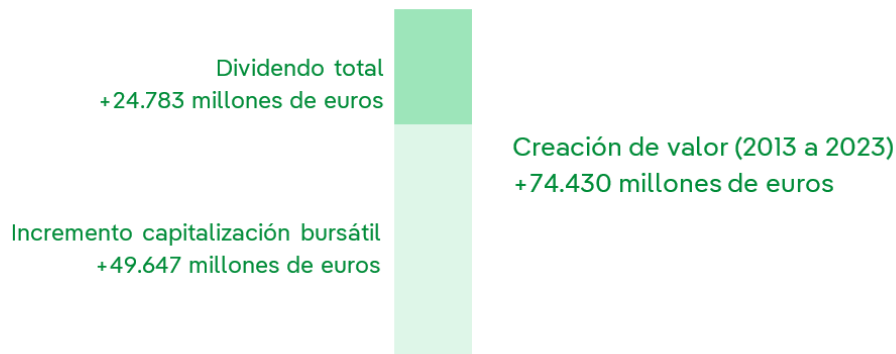
- La retribución variable a largo plazo (bono estratégico) del Presidente ejecutivo y del Consejero Delegado pretende fomentar el compromiso con el proyecto empresarial del grupo Iberdrola a largo plazo, vinculando parte de la retribución a la creación de valor para el accionista, así como al logro sostenible de los objetivos estratégicos de la Sociedad y la maximización de su dividendo social y la rentabilidad al accionista.

Concretamente, los parámetros a los que se vincula la retribución variable plurianual incluyen variables económicas (con un peso del 50 %), financieras (con un peso del 20 %) y otras relacionadas con el desarrollo sostenible (con un peso del 30 %) tal y como se detalla en el apartado B.7 del presente Informe.

- Las acciones entregadas al Presidente ejecutivo y al Consejero Delegado se encuentran sujetas a un periodo de mantenimiento de 3 años.
- 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.
- La sostenibilidad es un eje central de la estrategia de la Sociedad, incluyéndose en sus planes de retribución variable (tanto a corto como a largo plazo) criterios de sostenibilidad



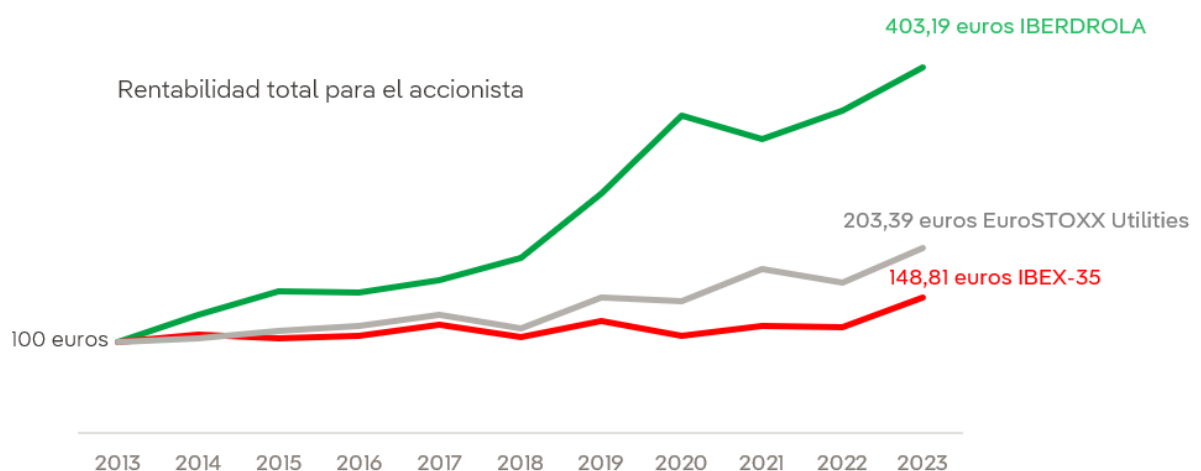
Durante los últimos diez años (2013 a 2023) la estrategia de Iberdrola, que tiene como objetivo ofrecer resultados a largo plazo a todos los grupos de interés, incluidos los accionistas, ha creado valor por importe de **74.430 millones de euros**.



- la capitalización de Iberdrola ha pasado de **25.753 millones de euros** a cierre de 2012 a **75.400 millones de euros** a cierre de 2023, lo que representa un incremento en valor absoluto de la capitalización de **49.647 millones de euros**.
- los dividendos totales (incluyendo pago en especie) percibidos por los accionistas en el periodo ha ascendido a **24.783 millones de euros**:

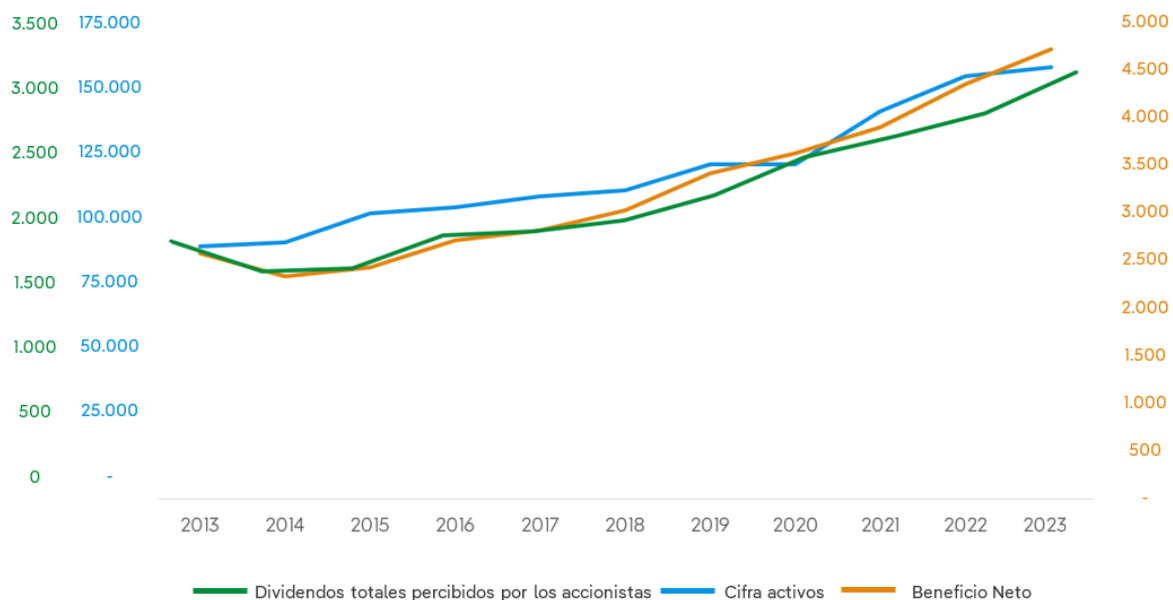
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Dividendos totales percibidos por los accionistas (millones de euros)	1.922	1.716	1.732	1.966	1.996	2.077	2.247	2.517	2.664	2.825	3.121

Durante los últimos diez años (2013 a 2023) el retorno total para el accionista de Iberdrola ha superado significativamente a la rentabilidad total del índice del mercado español (Ibex-35) y a la rentabilidad total del índice europeo sectorial (EuroSTOXX Utilities).

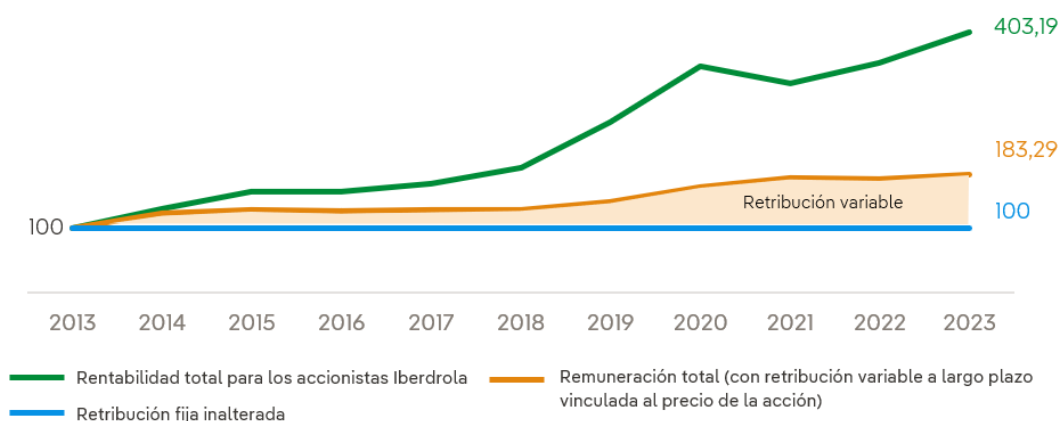




Durante los últimos diez años (2013 a 2023) la evolución de la cifra de activos de Iberdrola, la evolución del resultado del beneficio neto y la evolución de los dividendos totales percibidos por los accionistas están alineados con el **crecimiento no volátil – estable y sostenible – a largo plazo de la Sociedad**.



Durante los últimos diez años (2013 a 2023) la evolución de la retribución total del Presidente ejecutivo, bajo el principio de *Pay for performance*, recoge el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Sociedad vinculados a la retribución variable que han permitido crear un **valor de 74.430 millones de euros**.



En la medida en que la **remuneración fija** permanece **inalterada desde 2008**, la evolución de la retribución total viene determinada por una **retribución variable** que se basa en **objetivos** predeterminados y que están estrechamente **alineados con la estrategia** comunicada por Iberdrola y que tienen como objetivo ofrecer resultados a largo plazo a todos los grupos de interés, incluidos los accionistas.



B.4. Resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del año anterior

El Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de Iberdrola correspondiente al ejercicio 2022 se aprobó con aproximadamente el 88 % de votos a favor en la Junta General de Accionistas celebrada en el ejercicio 2023, lo que representa un aumento de los votos a favor de aproximadamente 13 puntos porcentuales en comparación con el año anterior. Este nivel de apoyo se obtuvo con un quorum de la Junta General de Accionistas superior al 72 %, lo cual fue significativo teniendo en cuenta que Iberdrola es una compañía *full free float*. Este alto nivel de participación fue motivado entre otros por el “dividendo de involucración” que promueve la activa participación de los accionistas.

El resultado de la votación consultiva de la Junta General de Accionistas al Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros relativo al ejercicio 2022 fue el siguiente:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	4.639.250.945	100
	Número	% sobre el total
Votos negativos	524.873.161	11,31
Votos a favor	4.065.905.989	87,64
Votos en blanco	2.580.516	0,06
Abstenciones	45.891.279	0,99

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 en su condición de tales no tienen remuneración variable.

Con arreglo a lo anterior, y de acuerdo con la composición actual del Consejo de Administración y de sus Comisiones, en el ejercicio 2023, el importe agregado devengado por los consejeros en su condición de tales ascendió a 7.206 miles de euros, lo que se encuentra dentro del límite de los 9.000 miles de euros explicado en el apartado A.1.3 del presente Informe.

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 2023 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 retribución fija del Presidente ejecutivo para el ejercicio 2023 en 2.250 miles de euros, propuesta que fue aprobada por el Consejo de Administración. **Este importe no supone incremento sobre el ejercicio anterior. En este sentido, la retribución fija del Presidente ejecutivo se ha mantenido inalterada desde 2008.**

En el caso del Consejero Delegado, la Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración mantener una remuneración fija de 1.000 miles de euros para el ejercicio 2023. **Este importe no supone incremento sobre el ejercicio anterior. En este sentido, la retribución fija del Consejero Delegado se ha mantenido inalterada desde su nombramiento el 25 de octubre de 2022. A partir de esta fecha comenzó a aplicar la mencionada retribución.**

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.

De acuerdo a la Política de remuneraciones, los únicos consejeros que tienen reconocida una retribución variable son el Presidente ejecutivo y el Consejero Delegado. Dicha retribución consta de un componente variable anual que se percibe en metálico y un componente variable a largo plazo que se percibe en acciones de Iberdrola.

Determinación de objetivos de desempeño para la retribución variable

La Comisión de Retribuciones evalúa periódicamente el establecimiento de los objetivos, criterios y métricas vinculados a la retribución variable para garantizar su alineamiento con la estrategia y sostenibilidad a largo plazo de Iberdrola.

Adicionalmente, la Comisión de Retribuciones analiza los indicadores de desempeño considerados por los accionistas de Iberdrola, y las prácticas de mercado en compañías comparables para garantizar el alineamiento con las expectativas de mercado.

En lo relativo a objetivos económicos financieros, la Comisión de Retribuciones tiene en cuenta la planificación presupuestaria y financiera, considerando el entorno económico y regulatorio, así como las expectativas de oportunidades de inversión.

Por otro lado, la Comisión de Retribuciones establece objetivos extra-financieros retadores para impulsar la creación de valor sostenible a largo plazo y la continuidad en posiciones de liderazgo.

Retribución variable a corto plazo (bono anual)

La retribución variable anual incentiva y recompensa el rendimiento frente a una serie de objetivos anuales de tipo financiero y extra financiero, que se corresponden con la estrategia de la Sociedad.

Métricas 2023	Presidente ejecutivo: Los parámetros del Presidente ejecutivo han sido los siguientes: Objetivos económico-financieros – peso específico 500 sobre 1.000: - Beneficio neto (peso 200 sobre 1.000). El beneficio neto del grupo Iberdrola en diciembre 2023 ha alcanzado los 4.803 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 10,7 % sobre el mismo periodo del 2022. Este resultado se ha obtenido en un contexto macroeconómico adverso a nivel mundial con subida de tipos de interés, elevada inflación y devaluación de las principales divisas. El resultado incluye provisiones para planes de salida en España por 90 millones de euros, y un efecto asociado a la operación de desinversión de activos de México de -98 millones de euros. A su vez, el EBITDA logrado ha sido de 14.417 millones de euros con una subida del 9% y un efecto del tipo de cambio de -135 millones de euros, por lo que el incremento subyacente es del 10%. Esta fuerte subida se centra en España y el Reino Unido con incrementos del 31% y 75% respectivamente, estando esta
---------------	--



última subida condicionada por la recuperación en 2023 de los fuertes sobrecostos de energía sufridos en la tarifa regulada en 2022. La mayor potencia instalada renovable, la mayor producción sin emisiones y los mayores márgenes de comercialización de electricidad han permitido subidas relevantes en los principales mercados.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la medida en que el resultado objetivo supera en más del 2 % el presupuestado, el grado de cumplimiento se evalúa en el 100%.

Puntos	Beneficio neto	
200	0%	100%
	> 2022 + x	Presupuesto +2 %
Resultado: 4.803 millones de euros		
Nivel de cumplimiento: 100 %		

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

En 2023, la remuneración abonada al accionista con cargo al ejercicio 2022, fue de 0,496 euros por acción. Este importe representa un incremento del 11,7% respecto de los 0,444 euros por acción abonados en 2022 y está en consonancia con la mejora del 11,7% del beneficio neto del ejercicio 2022 respecto del de 2021. Se cumple así uno de los pilares de la estrategia de remuneración al accionista que liga el incremento de dicha remuneración al de los resultados. Asimismo, el importe de 0,496 euros abonados en 2023 supone adelantar en dos años el objetivo mínimo de 0,50 euros de remuneración al accionista establecido para 2025. Por otro lado, el dividendo abonado en 2023 representa una rentabilidad para el accionista del 4,5%, lo que compara favorablemente con el 3,1% de inflación en España en el mismo periodo. Si a ese 4,5% sumamos una apreciación de la acción del 8,6% en el ejercicio 2023, la rentabilidad total para el accionista en el ejercicio 2023 se sitúa en el 13,1%.

Considerando lo anterior el grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

Puntos	Incrementar la remuneración al accionista similar a la evolución del beneficio neto	
150	0%	100%
	No	Sí
Resultado: Sí		
Nivel de cumplimiento: 100 %		

- **Solidez financiera FFO/Deuda Neta ajustada** (peso 150 sobre 1.000).

En cuanto a la solidez financiera, el ratio FFO/Deuda Neta al cierre del ejercicio asciende al 23,2 %, lo que supone un incremento del 14,5 % del presupuesto 2023 y, en todo caso, por encima del objetivo marcado (2,5 % por encima del presupuesto).

El modelo de gestión financiera del grupo, diseñado para preservar la estabilidad del *rating* crediticio, manteniendo el ratio de FFO/Deuda Neta del grupo dentro de los límites establecidos por las Agencias de Rating para el nivel de *rating* de Iberdrola, se ha probado de nuevo exitoso en un ejercicio como el 2023, con un contexto macroeconómico y geopolítico desafiante y volátil. La Sociedad ha logrado situar el ratio en el 23,2 %, cumpliendo además con el programa inversor, manteniendo a la vez el dividendo en los niveles comprometidos con el mercado, y cumpliendo además de manera anticipada con el objetivo de desinversiones anunciado al mercado. El mantenimiento del



rating crediticio, contribuye además a minimizar la volatilidad del gasto financiero y del resultado de Iberdrola, lo que el mercado reconoce con una mayor tasa de retorno total al accionista y una prima en múltiplos de cotización. Habiendo mejorado el ratio y mantenido los niveles de calificación de crédito (ratings) el grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

Puntos	Solidez financiera: FFO/deuda neta ajustada	
150	0%	100%
	Plan - 2,5%	Plan + 2,5%
Resultado: Plan + 14,5%		
Nivel de cumplimiento: 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 34 % en 2022 hasta el 34,4 % en 2023, destacando también el porcentaje de mujeres en la alta dirección (50 %) y la mejora en posiciones de relevancia que representa el 27,8 %, frente al 26,1 % del ejercicio anterior. El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 % ante el crecimiento de posiciones de responsabilidad de 0,4 puntos porcentuales.
 - **Presencia en índices internacionales** (peso 250 sobre 1.000).

Iberdrola mantiene su presencia en los principales índices mundiales de sostenibilidad (DJSI, FTSE4Good, 2023 World's Most Ethical Companies). Además, Iberdrola continúa formando parte de numerosos índices de compañías sostenibles: Global 100, ISS ESG (Prime), MSCI Global Sustainability Index (AAA), Bloomberg Gender Equality Index 2023, etc.

Adicionalmente, en 2023 Iberdrola ha sido reconocida como la empresa con mayor liderazgo en la cumbre del clima de Dubai (COP28) por Influence Map e incluida un año más en la lista Supplier Engagement Leaderboard que elabora CDP.

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.
 - **Ciberseguridad** (peso 125 sobre 1.000).

El 50 % se corresponde con la ausencia de incidente relevante de Ciberseguridad, con impacto reputacional de nivel alto según el Sistema de Evaluación de la Gravedad del Impacto Reputacional de la crisis o con impacto relevante sobre los Sistemas Críticos del grupo Iberdrola, según el criterio establecido en la Política de Riesgos de Ciberseguridad.

El restante 50 % se corresponde con el cumplimiento de planes de acción de Ciberseguridad, tales como:

 - Securización de la red de puntos de recarga vehículo eléctrico (Negocio Clientes – España).
 - Monitorización de seguridad de Termopernambuco (Negocio Clientes – Brasil).
 - Despliegue del Centro de Operación de Ciberseguridad (SOC) y el Sistema de Gestión de Eventos de Ciberseguridad (SIEM) en ScottishPower Energy Networks (Negocio redes – Reino Unido).



- Despliegue del Centro de Operación de Ciberseguridad en AVANGRID Networks (Negocio redes – Estados Unidos de América).
- Implantación de monitorización y respuesta 24x7 en ScottishPower Renewables (Negocio renovables – Reino Unido).
- Implantación de sistema de detección de ciber-intrusiones del parque eólico marino de Wiking (Alemania) (Negocio renovables – Offshore).

El grado de cumplimiento del plan de ciberseguridad previsto para el ejercicio 2023 se evalúa en el 100 %.

Puntos	Crecimiento continuo de la presencia femenina en puestos de responsabilidad	
125	0% No	100% Si
Resultado: Si Nivel de cumplimiento: 100 %		
Puntos	Presencia en índices internacionales	
250	0% No	100% Si
Resultado: Si Nivel de cumplimiento: 100 %		
Puntos	Ciberseguridad	
125	0% 0	100% 100
Resultado: Plan 100 % Nivel de cumplimiento: 100 %		

Considerando lo anterior, el grado de cumplimiento total ponderado de los parámetros a los que se vincula la retribución variable anual 2023 del Presidente ejecutivo es del 100 %.

Consejero Delegado

Los parámetros del Consejero Delegado han sido los siguientes:

- Objetivos económico-financieros – peso específico 600 sobre 1.000:
 - **Beneficio neto** (peso 400 sobre 1.000).

El beneficio neto del grupo Iberdrola en diciembre 2023 ha alcanzado los 4.803 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 10,7 % sobre el mismo periodo del 2022. Este resultado se ha obtenido en un contexto macroeconómico adverso a nivel mundial con subida de tipos de interés, elevada inflación y devaluación de las principales divisas. El resultado incluye provisiones para planes de salida en España por 90 millones de euros, y un efecto asociado a la operación de desinversión de activos de México de -98 millones de euros.

A su vez, el EBITDA logrado ha sido de 14.417 millones de euros con una subida del 9% y un efecto del tipo de cambio de -135 millones de euros, por lo que el incremento subyacente es del 10%. Esta fuerte subida se centra en España y el Reino Unido con incrementos del 31% y 75% respectivamente, estando esta última subida condicionada por la recuperación en 2023 de los fuertes sobrecostes de energía sufridos en la tarifa regulada en 2022. La mayor potencia instalada renovable, la mayor producción sin emisiones y los mayores márgenes



de comercialización de electricidad han permitido subidas relevantes en los principales mercados.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la medida en que el resultado objetivo supera en más del 2 % el presupuestado, el grado de cumplimiento se evalúa en el 100%.

Puntos	Beneficio neto	
400	0%	100%
	> 2022 + x	Presupuesto + 2 %
Resultado: 4.803 millones de euros		
Nivel de cumplimiento: 100 %		

- **Solidez financiera FFO/Deuda Neta ajustada** (peso 200 sobre 1.000).

En cuanto a la solidez financiera, el ratio FFO/Deuda Neta al cierre del ejercicio asciende al 23,2 %, lo que supone un incremento del 14,5 % del presupuesto 2023 y, en todo caso, por encima del objetivo marcado (2,5 % por encima del presupuesto).

El modelo de gestión financiera del grupo, diseñado para preservar la estabilidad del *rating* crediticio, manteniendo el ratio de FFO/Deuda Neta del grupo dentro de los límites establecidos por las Agencias de Rating para el nivel de *rating* de Iberdrola, se ha probado de nuevo exitoso en un ejercicio como el 2023, con un contexto macroeconómico y geopolítico desafiante y volátil. La Sociedad ha logrado situar el ratio en el 23,2 %, cumpliendo además con el programa inversor, manteniendo a la vez el dividendo en los niveles comprometidos con el mercado, y cumpliendo además de manera anticipada con el objetivo de desinversiones anunciado al mercado. El mantenimiento del *rating* crediticio, contribuye además a minimizar la volatilidad del gasto financiero y del resultado de Iberdrola, lo que el mercado reconoce con una mayor tasa de retorno total al accionista y una prima en múltiplos de cotización. Habiendo mejorado el ratio y mantenido los niveles de calificación de crédito (*ratings*) el grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

Puntos	Solidez financiera: FFO/deuda neta ajustada	
200	0%	100%
	Plan - 2,5%	Plan + 2,5%
Resultado: Plan + 14,5%		
Nivel de cumplimiento: 100 %		

• Objetivo de crecimiento – peso específico 300 sobre 1.000:

- **Potencia renovable instalada** (peso 150 sobre 1.000)

El resultado de potencia renovable instalada a cierre de 2023 ha ascendido a 42,175 GW, lo que supone un incremento de 0,275 GW por encima del plan, y en todo caso por encima del objetivo establecido de superar en 0,2 GW el plan. Por tanto, el grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

Puntos	Potencia renovable instalada	
150	0%	100%
	Plan - 0,2 GW	Plan + 0,2 GW
Resultado: Plan + 0,275 GW		
Nivel de cumplimiento: 100 %		



- **Nuevos activos de redes** reconocidos en la base de activos regulados (peso 150 sobre 1.000)

El resultado a cierre de 2023 es de 3.901 millones de euros, lo que supone un incremento del 5,434 % por encima del plan. En la medida en que el objetivo era situarse un 5 % por encima del plan, el grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

Puntos	Nuevos activos de redes reconocidos en la base de activos regulados	
150	0% Plan - 5 %	100% Plan + 5 %
Resultado: Plan + 5,434 % Nivel de cumplimiento: 100 %		

- **Objetivos de desarrollo sostenible** – peso específico 100 sobre 1.000:

- **Prevención de riesgos laborales:** índice de incidencia de personal propio (peso de 100 sobre 1.000)

El indicador para el objetivo de accidentabilidad es el índice de incidencia (LTA) que indica el número de accidentes con baja por cada 100 trabajadores. El resultado del LTA a diciembre de 2023 ha sido del 0,212. Teniendo en cuenta lo anterior, en la medida en que la escala de logro del objetivo situaba el 100 % de la media de los últimos cinco años menos 1 % (0,218), el grado de cumplimiento se evalúa en el 97,56 %.

Puntos	Prevención de riesgos laborales: índice de incidencia de personal propio (LTA)	
100	0% 0,222 (media últimos 5 años +1%)	100% 0,218 (media últimos 5 años -1%)
Resultado: 0,212 Nivel de cumplimiento: 97,56 %		

Considerando lo anterior, el grado de cumplimiento total ponderado de los parámetros a los que se vincula la retribución variable anual 2023 del Consejero Delegado es del 99,756 %.

Resto directivos

Las métricas vinculadas a la retribución variable anual de los directivos siguen el mismo esquema, recompensado el rendimiento frente a una serie de objetivos anuales de tipo financiero y extra financiero, que se corresponden con la estrategia de la Sociedad.

Importe
2023

Presidente ejecutivo

% de cumplimiento	Importe retribución variable anual máximo	Importe retribución variable anual 2023
100	3.250.000 euros	3.250.000 euros

Consejero Delegado

% de cumplimiento	Importe retribución variable anual máximo	Importe retribución variable anual 2023
99,756	1.500.000 euros	1.496.340 euros



El Consejo de Administración, en su reunión de fecha 20 de febrero de 2024, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y contando con el asesoramiento de PwC Asesores evaluó el grado de cumplimiento de las métricas 2023 tanto del Presidente ejecutivo, como del Consejero Delegado, no se ha aplicado ningún margen de discrecionalidad por parte del Consejo de Administración.

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.

Planes en vigor: **Bono Estratégico 2020-2022** (en periodo de liquidación)

Duración
y
métricas

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 31 de diciembre de 2022 finalizó el periodo de medición de objetivos del Bono Estratégico 2020-2022.

El Consejo de Administración, en su reunión de fecha 21 de febrero de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y contando con el asesoramiento de PwC Asesores evaluó el grado de desempeño en relación con los objetivos 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 con el siguiente detalle:

- **Beneficio neto consolidado** año 2022 (Peso 30 %). Objetivo (4.200 Millones). Resultado 4.339 Millones. Nivel de cumplimiento 100 %.

Peso	Beneficio neto consolidado 2022	
30%	0%	100%
	≤ 3.700 M€	≥ 4.200 M€
Resultado: 4.339 M€		
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 %.

Peso	Evolución comparada del TSR con respecto al índice STOXX Utilities Index a cierre de 2022	
20%	0%	100%
	Índice -5%	Índice +5%
Resultado: Índice +18,92		
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 %.

Peso	Mantenimiento de la solidez financiera medida a través del FFO/Deuda Neta	
20%	0% Cierre 2019	100% 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 %.

Peso	Reducción de la intensidad media de emisiones de CO2	
10%	0% Periodo 2017-2019	100% 105 grCO2/kWh
Resultado: 92,33 grCO2/kWh Nivel de cumplimiento: 100 %		
Peso	Incrementar el número de proveedores sujetos a políticas y estándares de desarrollo sostenible	
10%	0% Cierre 2019	100% 70%
Resultado: 77,6 % Nivel de cumplimiento: 100 %		
Peso	Acabar con la brecha salarial entre mujeres y hombres a nivel del grupo Iberdrola	
10%	0% ≥2%	100% 0%
Resultado: - 5,5 Nivel de cumplimiento: 100 %		

Considerando lo anterior, el grado de cumplimiento total ponderado de los parámetros a los que se vincula el Bono Estratégico 2020-2022 es del 100%.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Consejo de Administración de 21 de febrero de 2023 acordó asignar tanto al Presidente ejecutivo como al Consejero Delegado el máximo de acciones previsto, realizándose la primera de las entregas.

Durante el primer trimestre del 2024, una vez confirmada la vigencia de fundamentos del Bono Estratégico 2020-2022 por parte del Consejo de



	Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones se producirá la segunda entrega de acciones.
Planes en vigor: Bono Estratégico 2023-2025 (en periodo de evaluación)	
La Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2023 aprobó el Bono Estratégico 2023-2025 con el 92 % de votos a favor, el cual tiene una duración de seis años, de los que el plazo comprendido entre los ejercicios 2023 y 2025 constituye el período de evaluación del grado de desempeño en relación con los parámetros a los que se vincula el Bono Estratégico 2023-2025, y el comprendido entre los ejercicios 2026 y 2028 su período de liquidación, que se producirá mediante la entrega de acciones de forma diferida en dichos tres años.	
Métricas	El desempeño se evalúa con base en los siguientes parámetros de tipo financiero, de negocio y de desarrollo sostenible, que proyectan un escenario ambicioso y retador para una compañía que no se conforma con proseguir su crecimiento rentable, sólida financieramente y comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por la Organización de las Naciones Unidas sino que persigue continuar reforzando su liderazgo dentro del sector eléctrico en la transición energética y la descarbonización. • Beneficio neto consolidado del grupo Iberdrola en el ejercicio 2025 (peso 30%) • Incrementar la rentabilidad total para el accionista de la Sociedad durante el periodo 2023-2025 (peso 20%) • Parámetros relacionados con objetivos financieros (mantener la solidez financiera medida a través de la calificación crediticia (<i>rating</i>) a largo plazo de la Sociedad y aumentar la financiación ESG) (peso 20%) • Parámetros relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Reducción de la intensidad de emisiones de CO2 específicas del grupo Iberdrola; Incrementar el número de proveedores sujetos a políticas y estándares de desarrollo Sostenible; y (iii) aumentar el número de mujeres en posiciones de relevancia del grupo Iberdrola (peso 30%). Los criterios utilizados, junto con sus ponderaciones y objetivos asociados, se han divulgado de forma <i>ex-ante</i> de conformidad con las Perspectivas comunicadas en el Capital Markets & ESG Day celebrado en noviembre de 2022. La medición de estos parámetros se realizará finalizado el período de evaluación, esto es, a 31 de diciembre de 2025, conforme a los criterios establecidos en el apartado A.1.6 del presente Informe.



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 2023 no se ha procedido a reducir, ni reclamar la devolución de ningún componente variable de la retribución del Presidente ejecutivo ni del Consejero 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.

Los miembros del equipo directivo son asegurados en un sistema de ahorro a largo plazo, instrumentado en una póliza de seguro que da cobertura al régimen complementario de prestaciones de la Seguridad Social establecido como mejora al que pueda corresponderles por aplicación de lo dispuesto en la legislación vigente y en el 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 equipo directivo 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.

El Consejero Delegado don Armando Martínez Martínez es asegurado en la póliza de seguro colectivo de vida, anteriormente descrita, 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. El detalle del importe devengado en el ejercicio 2023 por el Consejero Delegado en concepto de sistemas de ahorro a largo plazo, del compromiso adquirido cuando era miembro de la alta dirección, se encuentra en el apartado C.1.a) del presente Informe.

La Sociedad no tiene ningún compromiso de aportación ni de prestación definida a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo para el colectivo de consejeros.

El Presidente ejecutivo, don José Ignacio Sánchez Galán, no es partícipe de ningún sistema de ahorro a largo plazo (pensiones).



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.

No se han satisfecho en el ejercicio 2023 indemnizaciones ni pagos derivados del cese anticipado.

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.

Con ocasión del nombramiento de don Armando Martínez Martínez como nuevo Consejero Delegado de la Sociedad se ha acordado, con fecha de junio de 2023, por parte del Consejo de Administración un cambio de las condiciones contractuales del Presidente ejecutivo, aprobando la modificación del mismo, en los siguientes términos:

1. En los supuestos que hubiera lugar a indemnización por extinción del contrato, esta **se reducirá de tres (3) anualidades a dos (2) anualidades** de la retribución.
2. La **duración** del pacto de no competencia postcontractual **se ampliará desde dos (2) años a tres (3) años**, manteniendo la compensación de **dos (2) anualidades** de la retribución.

Estos cambios se han producido con ocasión del nombramiento de don Armando Martínez Martínez como nuevo Consejero Delegado de la Sociedad.

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 2023 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 2023 retribución derivada de la concesión por el grupo Iberdrola a los miembros del Consejo de Administración de Iberdrola de **anticipos, créditos y garantías**.



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 384 miles de euros (básicamente, tarifa eléctrica de empleado, seguros de salud y seguros de 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 2023 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 los importes devengados en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores

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



C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros



C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Presidente ejecutivo	1/01/2023 hasta el 31/12/2023
Don ARMANDO MARTINEZ MARTINEZ	Consejero Delegado	1/01/2023 hasta el 31/12/2023
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Consejero otro externo	1/01/2023 hasta el 31/12/2023
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Consejero otro externo	1/01/2023 hasta el 31/12/2023
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Consejero independiente	1/01/2023 hasta el 31/12/2023
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Consejero independiente	1/01/2023 hasta el 31/12/2023
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Consejero independiente	1/01/2023 hasta el 31/12/2023
Don ANTHONY L. GARDNER	Consejero independiente	1/01/2023 hasta el 31/12/2023
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Consejero independiente	1/01/2023 hasta el 31/12/2023
Doña NICOLA MARY BREWER	Consejero independiente	1/01/2023 hasta el 31/12/2023
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	Consejero independiente	1/01/2023 hasta el 31/12/2023
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Consejero independiente	1/01/2023 hasta el 31/12/2023
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	Consejero independiente	1/01/2023 hasta el 31/12/2023
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	Consejero independiente	1/01/2023 hasta el 31/12/2023



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 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	567	144	88	2.250	3.250			175	6.474	6.345
Don ARMANDO MARTINEZ MARTINEZ	165	96	88	1.000	1.496			172	3.017	3.240
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	165	76	88					5	334	301
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	165	68	88					6	327	361
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	165	136	176					3	480	322
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	211	102	88					4	405	527
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	440	174	176					1	791	549
Don ANTHONY L. GARDNER	440	142	176					2	760	536
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	440	78	88					3	609	505
Doña NICOLA MARY BREWER	165	64	88					1	318	296
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	165	96	88					1	350	306
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	440	144	176					6	766	495
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	394	112	88					3	597	307
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	165	64	88					2	319	297

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 2020-2022		1.900.000				633.333	10,705	6.780			1.266.667
	Bono estratégico 2023-2025		0					0				1.900.000
Don ARMANDO MARTINEZ MARTINEZ	Bono estratégico 2020-2022		240.000				80.000	10,705	856			160.000
	Bono estratégico 2023-2025		0					0				500.000

Observaciones
En el caso del Consejero Delegado y en lo relativo al Bono Estratégico 2020-2022 hasta un máximo de 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. El Bono Estratégico 2023-2025 fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2023.



iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	
Don ARMANDO MARTINEZ MARTINEZ	
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	
Don ANTHONY L. GARDNER	
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	



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					
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023		Ejercicio 2022	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN								
Don ARMANDO MARTINEZ MARTINEZ	200	100			1.186		904	
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA								
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD								
Don MANUEL MOREU MUNAIZ								
Don XABIER SAGREDO ORMAZA								
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA								
Don ANTHONY L. GARDNER								
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								

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 2023.



iv) Detalle de otros conceptos

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

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 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	582								582	389
Don ARMANDO MARTINEZ MARTINEZ										
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA										
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD										
Don MANUEL MOREU MUNAIZ										
Don XABIER SAGREDO ORMAZA										
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA										
Don ANTHONY L. GARDNER										
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										

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 instrumento	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN												
Don ARMANDO MARTINEZ MARTINEZ												
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA												
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD												
Don MANUEL MOREU MUNAIZ												
Don XABIER SAGREDO ORMAZA												
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA												
Don ANTHONY L. GARDNER												
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												

Observaciones



iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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



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					
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023		Ejercicio 2022	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN								
Don ARMANDO MARTINEZ MARTINEZ								
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA								
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD								
Don MANUEL MOREU MUNAIZ								
Don XABIER SAGREDO ORMAZA								
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA								
Don ANTHONY L. GARDNER								
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								

Observaciones



iv) Detalle de otros conceptos

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

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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	6.474	6.780			13.254	582				582	13.836
Don ARMANDO MARTINEZ MARTINEZ	3.017	856	200		4.073						4.073
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	334				334						334
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	327				327						327
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	480				480						480
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	405				405						405
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	791				791						791
Don ANTHONY L. GARDNER	760				760						760
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	609				609						609
Doña NICOLA MARY BREWER	318				318						318
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	350				350						350
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	766				766						766
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	597				597						597
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	319				319						319
TOTAL	15.547	7.636	200		23.383	582				582	23.965

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 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros Ejecutivos									
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	13.836	5,9	13.060	-1,10	13.205	8,23	12.201	16,96	10.432
Don ARMANDO MARTINEZ MARTINEZ	4.073	25,7	3.240	189,03	1.121				
Consejeros Externos									
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	334	11,0	301	1,35	297	-5,41	314	1,29	310
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	327	-9,4	361	-28,08	502	1,21	496	-0,60	499
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	480	49,1	322	-1,23	326	0,31	325	3,17	315
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	405	-23,1	527	3,74	508	0,59	505	6,54	474
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	791	44,1	549	-0,54	552	2,99	536	10,29	486
Don ANTHONY L. GARDNER	760	41,8	536	61,93	331	14,93	288	1,41	284
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	609	20,6	505	1,20	499	29,61	385	76,61	218
Doña NICOLA MARY BREWER	318	7,4	296	2,07	290	36,79	212		
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	350	14,4	306	4,08	294	36,11	216		
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	766	54,7	495	53,24	323	429,51	61	-16,44	73
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	597	94,5	307	157,98	119				
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	319	7,4	297	137,60	125				
Resultados consolidados de la sociedad	4.803	10,69	4.339	11,69	3.885	7,59	3.611	4,18	3.466
Remuneración media de los empleados	88	6,02	83	7,79	77	-1,28	78	-4,88	82

Observaciones
La remuneración de empleados corresponde con el gasto total de personal.



D. Otras informaciones de interés



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

Este Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 20 de febrero de 2024.

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

Sí

No ☒

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:

31/12/2023

CIF:

A-48010615

Denominación Social:

IBERDROLA, S.A.

Domicilio social:

PLAZA EUSKADI, N° 5 (BILBAO) BIZKAIA

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

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	4.639.250.945	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	524.873.161	11,31
Votos a favor	4.065.905.989	87,64
Votos en blanco	2.580.516	0,06
Abstenciones	45.891.279	0,99

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ANTHONY L. GARDNER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña NICOLA MARY BREWER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	567	144	88	2.250	3.250			175	6.474	6.345
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	165	96	88	1.000	1.496			172	3.017	3.240
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	165	76	88					5	334	301
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	165	68	88					6	327	361
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	165	136	176					3	480	322
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	211	102	88					4	405	527
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	440	174	176					1	791	549
Don ANTHONY L. GARDNER	440	142	176					2	760	536
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	440	78	88					3	609	505
Doña NICOLA MARY BREWER	165	64	88					1	318	296
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	165	96	88					1	350	306
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	440	144	176					6	766	495
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	394	112	88					3	597	307
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	165	64	88					2	319	297

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 2020-2022		1.900.000				633.333	10,70	6.780			1.266.667
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Bono estratégico 2023-2025							0,00				1.900.000
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Bono estratégico 2020-2022		240.000				80.000	10,70	856			160.000
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Bono estratégico 2023-2025							0,00				500.000
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				
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Plan							0,00				
Don ANTHONY L. GARDNER	Plan							0,00				
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 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				

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	200
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	
Don ANTHONY L. GARDNER	
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	

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN								
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	200	100			1.186	904		
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA								
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD								
Don MANUEL MOREU MUNAIZ								

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don XABIER SAGREDO ORMAZA								
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA								
Don ANTHONY L. GARDNER								
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								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Concepto	
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Concepto	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Concepto	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Concepto	
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Concepto	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Concepto	
Don ANTHONY L. GARDNER	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	

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 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	582								582	389
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ										

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 2023	Total ejercicio 2022
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA										
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD										
Don MANUEL MOREU MUNAIZ										
Don XABIER SAGREDO ORMAZA										
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA										
Don ANTHONY L. GARDNER										
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										

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 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				
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Plan							0,00				
Don ANTHONY L. GARDNER	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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				

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 IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	
Don ANTHONY L. GARDNER	
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	

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN								

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ								
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA								
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD								
Don MANUEL MOREU MUNAIZ								
Don XABIER SAGREDO ORMAZA								
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA								
Don ANTHONY L. GARDNER								
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								

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA								

iv) Detalle de otros conceptos

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	Concepto	

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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	6.474	6.780			13.254	582				582	13.836
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	3.017	856	200		4.073						4.073
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOI IBARRA	334				334						334
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	327				327						327
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	480				480						480
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	405				405						405

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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	791				791						791
Don ANTHONY L. GARDNER	760				760						760
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	609				609						609
Doña NICOLA MARY BREWER	318				318						318
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	350				350						350
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	766				766						766
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	597				597						597
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	319				319						319
TOTAL	15.547	7.636	200		23.383	582				582	23.965

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	13.836	5,94	13.060	-1,10	13.205	8,23	12.201	16,96	10.432
Don ARMANDO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	4.073	25,71	3.240	189,03	1.121	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	334	10,96	301	1,35	297	-5,41	314	1,29	310
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	327	-9,42	361	-28,09	502	1,21	496	-0,60	499
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	480	49,07	322	-1,23	326	0,31	325	3,17	315
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	405	-23,15	527	3,74	508	0,59	505	6,54	474
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	791	44,08	549	-0,54	552	2,99	536	10,29	486
Don ANTHONY L. GARDNER	760	41,79	536	61,93	331	14,93	288	1,41	284
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	609	20,59	505	1,20	499	29,61	385	76,61	218
Doña NICOLA MARY BREWER	318	7,43	296	2,07	290	36,79	212	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	350	14,38	306	4,08	294	36,11	216	-	0
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	766	54,75	495	53,25	323	429,51	61	-16,44	73
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	597	94,46	307	157,98	119	-	0	-	0
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	319	7,41	297	137,60	125	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	4.803	10,69	4.339	11,69	3.885	7,59	3.611	4,18	3.466
Remuneración media de los empleados									
	88	6,02	83	7,79	77	-1,28	78	-4,88	82

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[20/02/2024]

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

[] Si
[✓] No