

Junta General de Accionistas

29 de mayo 2026



Evento
Sostenible



Informe del Consejo de Administración

Propuesta de “Política de
remuneraciones de los consejeros
y directivos”

INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE “POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS” CUYA APROBACIÓN SE SOMETE BAJO EL PUNTO 13 DEL ORDEN DEL DÍA A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

1. Motivación

Este informe se formula por el Consejo de Administración de “Iberdrola, S.A.” (la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”) de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies.4 de la “Ley de Sociedades de Capital”, que dispone que la propuesta de la política de remuneraciones de los consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones.

El artículo 529 novodecies.1 de la “Ley de Sociedades de Capital” establece que la política de remuneraciones de los consejeros deberá aprobarse por la junta general de accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios, no obstante lo cual, 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, pudiendo la junta general determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

La actual “Política de remuneraciones de los consejeros” fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 17 de mayo de 2024, para su aplicación desde el ejercicio de su aprobación y durante los ejercicios 2025, 2026 y 2027.

En 2025, de conformidad con lo establecido en la “Ley de Sociedades de Capital”, la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo una revisión exhaustiva de la “Política de remuneraciones de los consejeros y directivos” para asegurar que los principios, contenido e información divulgada se ajusten a las expectativas de sus accionistas (minoritarios e institucionales), de sus asesores de voto (“proxy advisors”) y de los análisis de los diferentes canales; así como las derivadas de su plan de acción.

Dentro de este proceso de revisión, se toman en consideración las siguientes cuestiones derivadas del plan de acción de mejora continua desarrollado por la Comisión de Retribuciones:

- Información recabada anualmente a través del dialogo constante y transparente que mantiene la Sociedad con sus accionistas (minoritarios e institucionales) y asesores de voto (“proxy advisors”) sobre las expectativas de la Política y las posibles modificaciones.

- Evaluación sobre si el sistema retributivo fomenta la asunción de riesgos excesivos o inadecuados, de manera proactiva y en consulta con la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo.
- Resultados de los análisis de las mejores prácticas de retribución en empresas comparables y compañías globales realizados anualmente con el asesoramiento de un experto independiente, destacando el refuerzo del enfoque sobre la revalorización del precio de la acción, así como los análisis comparativos de mercado (“benchmarks”) de la retribución total, con especial foco en la retribución variable a largo plazo alineada con la creación de valor para los accionistas.
- Resultados de mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, así como la toma de razón de las novedades en materia de la transparencia retributiva incorporadas en los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros y seguimiento de la Junta General de Accionistas para adopción de medidas de mejora.
- La remuneración de los empleados y cómo la remuneración se alinea con el “Propósito y Valores” de Iberdrola.

Adicionalmente, se han tenido en cuenta algunos hitos importantes acaecidos desde la última revisión de la “Política”, tales como:

- Los cambios en la composición y en los cargos del Consejo de Administración y de sus comisiones, tras la sustitución del consejero delegado.
- Los resultados tras la finalización del periodo de evaluación del Bono Estratégico 2023-2025. Los objetivos comunicados a los mercados en el Plan Estratégico 2023-2025, si bien eran ambiciosos, han sido ampliamente superados por unos resultados nuevamente récord (“récord sobre récord”).
- Los principales retos futuros del “Plan transformador 2026-2028” comunicado a los mercados en el Capital Markets Day de 24 de septiembre de 2025, en el que se actualizan los compromisos de la Sociedad y se refuerza la estrategia inversora, transformando el perfil de Iberdrola hacia una empresa más regulada, con redes eléctricas como gran vector de crecimiento, predecible y rentable, manteniendo la fortaleza financiera y el dividendo creciente, creando valor sostenible a largo plazo, reafirmando la política de remuneración al accionista en línea con los resultados – reparto del beneficio (“payout” ratio) y aumentando el “dividendo social”.
- La flexibilidad en la capacidad para atraer, retener, fidelizar y motivar a los profesionales más cualificados a fin de que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro de un marco crecientemente competitivo y globalizado.

Ante lo anterior, el Consejo de Administración con el objetivo de impulsar la ejecución de la próxima fase de crecimiento y reforzar la retención del liderazgo durante un periodo crítico y de máxima exigencia para la Sociedad, considera necesario elevar a la Junta General de Accionistas de 2026 para su aprobación una nueva “Política de remuneraciones de los consejeros y directivos”, junto con el informe específico emitido por la Comisión de Retribuciones con fecha 13 de marzo

de 2026, que sustituya la “Política de remuneraciones de los consejeros y directivos” aprobada en la Junta General de Accionistas del 17 de mayo de 2024, así como un nuevo plan de incentivos a largo plazo acorde a las velocidades requeridas en el nuevo contexto y que refuercen la ventaja competitiva de la Sociedad.

En lo relativo a la nueva “Política de remuneraciones de los consejeros y directivos” sus líneas generales son continuistas con las de años anteriores, si bien se introducen los cambios y mejoras que se resumen a continuación, como herramienta estratégica para la creación de valor sostenible a todos los grupos de interés

(i) Para consejeros en su condición de tales:

- Se propone ampliar el compromiso de tenencia permanente de acciones (“shareholding policy”) para los consejeros en su condición de tales en, al menos, un importe equivalente al 25 % de la retribución fija anual (en lugar del 20 %) por año de mandato a mantener durante un periodo de cinco años acumulativamente (en lugar de cuatro años).
- El importe máximo conjunto de la remuneración anual a satisfacer a la totalidad de los consejeros en su condición de tales, el cual permanecía inalterado desde 2008, se fija en 12.000 miles de euros en cada ejercicio de vigencia de esta Política, si bien para 2026 se mantienen inalteradas las cuantías de retribución fija anual por cargo y las primas por asistencia por sesión.

(ii) Para directivos:

- Se propone ampliar el compromiso de tenencia permanente de acciones estableciéndose en cinco años (en lugar de cuatro años) el plazo en el que no podrán transferir la propiedad de las acciones recibidas (“shareholding policy”) salvo que se mantenga un importe equivalente de, al menos, cinco veces (500 %) su remuneración fija (en lugar de dos veces).
- En lo relativo a las cláusulas de cancelación (“malus”) o reclamación (“clawback”) de importes ya satisfechos en la retribución variable a corto y largo plazo, se propone clarificar entre las circunstancias desencadenantes, la mala conducta, entendida como comportamiento inadecuado o poco ético, que puede provocar daños a la reputación de la Sociedad, declarado en los tres siguientes ejercicios, mediante resolución judicial firme.
- Para potenciar e incentivar la velocidad en la consecución de los objetivos estratégicos (“pay for performance”) alineando los intereses de los directivos con los de los accionistas y considerando la ventaja competitiva existente, se requiere motivar, retener y fidelizar en entornos de volatilidad económica y de tensiones geopolíticas, a perfiles de alto impacto estratégico en la creación de valor. Estos perfiles aportan a la Sociedad el diferencial en cuanto a la combinación de liderazgo, experiencia, competencias y capacidades, talento, dedicación e innovación y han sido avalados por los reiterados reconocimientos internacionales en el tiempo. Por lo anterior, se someterá a la aprobación por la próxima Junta General de Accionistas un incentivo a largo plazo mediante la entrega de acciones por desempeño vinculado al cumplimiento de objetivos estratégicos de la Sociedad, en concreto a las Perspectivas 2026- 2028 presentadas en el Capital Markets Day del 24 de

septiembre de 2025 (“LTIP Transformador” 2026-2028”) para mantener la ventaja competitiva de la Sociedad. El detalle concreto se recoge en la propuesta de acuerdo cuya aprobación se somete a la Junta General de Accionistas.

En virtud de todo lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad ha aprobado, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, someter la nueva “Política de remuneraciones de los consejeros y directivos” a la aprobación de la Junta General de Accionistas 2026, como punto separado del orden del día (punto 13), en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la “Ley de Sociedades de Capital”, para su aplicación desde la fecha de su aprobación para el ejercicios 2026 y para los tres ejercicios siguientes (2027, 2028 y 2029).

Con esta “Política de remuneraciones de los consejeros y directivos”, el Consejo de Administración pretende continuar promoviendo en todo el Grupo los principios y prácticas retributivas adecuadas para contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos y de sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Tanto la propuesta de la “Política de remuneraciones de los consejeros y directivos” de la Sociedad como el preceptivo informe específico de la Comisión de Retribuciones se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies.4 de la “Ley de Sociedades de Capital”.

A estos efectos, se incluyen como anexos a esta propuesta motivada:

- Anexo 1: El informe específico de la Comisión de Retribuciones sobre la nueva “Política de remuneraciones de los consejeros y directivos”.
- Anexo 2: El texto íntegro de la nueva “Política de remuneraciones de los consejeros y directivos” cuya aprobación se propone a la Junta General de Accionistas.

2. Propuesta de acuerdo que se somete a la Junta General de Accionistas

La propuesta de acuerdo que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en relación con la “Política de remuneraciones de los consejeros y directivos”, es la siguiente:

PUNTO 13 DEL ORDEN DEL DÍA

“Política de remuneraciones de los consejeros y directivos”.

ACUERDO

Aprobar la “Política de remuneraciones de los consejeros y directivos”, cuyo texto íntegro, junto con el preceptivo informe de la Comisión de Retribuciones, se incluyen en el informe justificativo del Consejo de Administración puesto a disposición de los accionistas como parte de la documentación relativa a la Junta General de Accionistas desde la fecha de publicación del anuncio de convocatoria.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies.1 de la “Ley de Sociedades de Capital”, la nueva “Política de remuneraciones de los consejeros y directivos” será aplicable desde la fecha de su aprobación para el ejercicio 2026, y para los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

En Bilbao, a 17 de marzo 2026

ANEXO 1

INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DE “IBERDROLA, S.A.” EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS, INCLUIDA EN EL PUNTO 13 DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL DÍA 29 DE MAYO DE 2026 EN PRIMERA CONVOCATORIA**1. Contexto y evolución de la Sociedad**

La *Política de remuneraciones de los consejeros y directivos* de Iberdrola tiene como objetivo atraer, retener, fidelizar, motivar y desarrollar el mejor talento, incentivando la creación de valor y la consecución de los objetivos corporativos para asegurar la máxima alineación con los grupos de interés, conforme con lo establecido en políticas de otras empresas comparables. No obstante, lo que diferencia a Iberdrola es la forma en que la *Política* se lleva a la práctica, destacando a lo largo de los años su consistencia y continuidad, lo que ha permitido ofrecer claridad a sus consejeros y directivos en cuanto a lo que se espera de ellos con respecto al cumplimiento de los objetivos estratégicos y a los principios a los que deben adherirse para alcanzarlos.

Esta *Política*, entre otros, ha facilitado a Iberdrola consolidar su presencia internacional, operando en múltiples mercados como líder global del sector energético.

- En los últimos 10 años ha generado valor por aproximadamente 115 mil millones de euros como consecuencia de haber incrementado en cerca de 88 mil millones de euros su capitalización y haber repartido dividendo por más de 27 mil millones de euros.

Dividendo total

+27.354

millones de euros

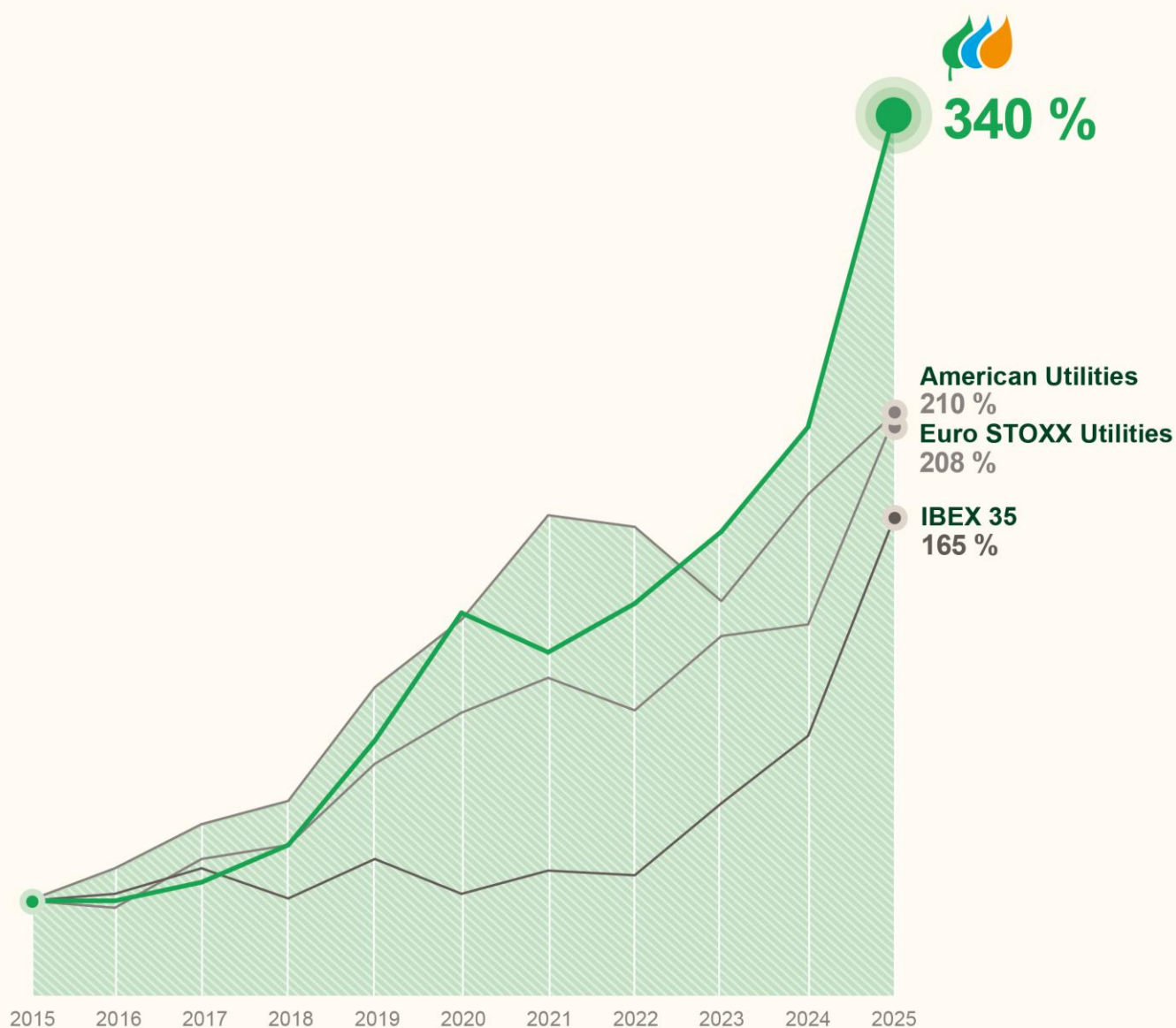
Incremento
capitalización
bursátil**+87.613**

millones de euros

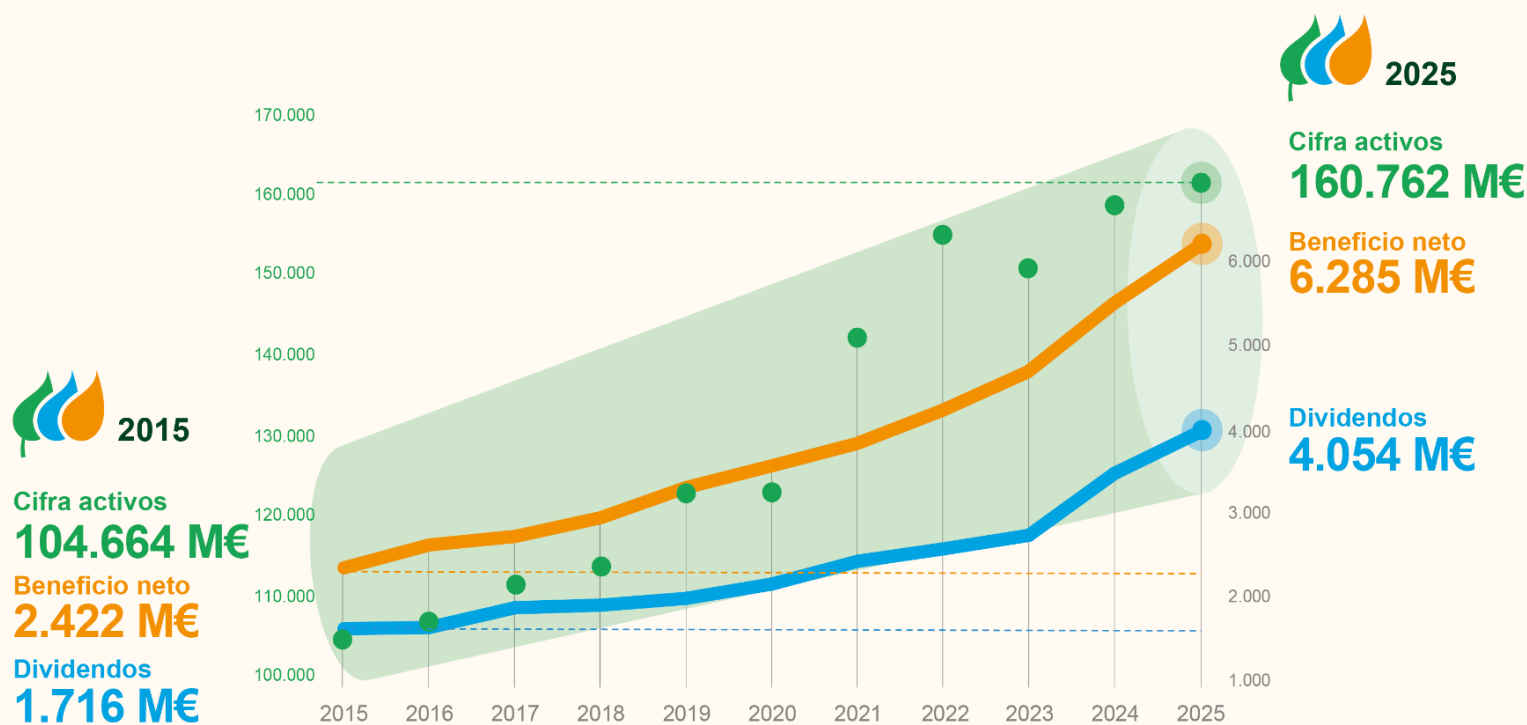
Creación de valor
2015-2025**+114.967**

millones de euros

- En los últimos 10 años Iberdrola ha superado significativamente la rentabilidad total para el accionista (incluyendo reinversión de dividendos) en comparación con:
 - la rentabilidad total media de las tres principales *utilities* americanas por capitalización (**American Utilities**),
 - la rentabilidad total del índice europeo sectorial (**Euro STOXX Utilities**),
 - la rentabilidad total del índice del mercado español (**IBEX 35**).



- En los últimos 10 años Iberdrola ha logrado una evolución consistente de la cifra de activos, del resultado del beneficio neto y de los dividendos totales percibidos por los accionistas alineada con el crecimiento no volátil – estable y sostenible - a largo plazo de la Sociedad.



- En un contexto en el que Iberdrola supera resultados récord nuevamente (“récord sobre récord”), y alcanza máximos históricos en la rentabilidad total para el accionista, a partir de 2026 la Sociedad abordará los principales retos del Plan *transformador* 2026-2028, entre ellos:
 - Garantizar la consecución de los objetivos corporativos con la velocidad requerida.
 - Asegurar la máxima alineación con los grupos de interés y alineación 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.
 - Reforzar la ventaja competitiva.
 - Retener y fidelizar a perfiles de alto impacto estratégico en la creación de valor, avalado por los reiterados reconocimientos internacionales.

La Comisión de Retribuciones continua firmemente comprometida con el alineamiento de la retribución de los consejeros y los directivos 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 las prácticas en materia de retribución vinculan la contribución de los profesionales con los objetivos estratégicos y de sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

2. Objeto del informe

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5, apartado a), del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, corresponde a esta Comisión proponer al Consejo de Administración la *Política de remuneraciones* para su sometimiento a la aprobación por la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Retribuciones lleva a cabo revisiones exhaustivas de la *Política de remuneraciones* para que los principios, contenido e información divulgada se ajusten a las expectativas de sus accionistas (minoritarios e institucionales), de sus asesores de voto (*proxy advisors*) y de los análisis de los diferentes canales; así como a las mejores prácticas del mercado y de gobierno corporativo.

Dentro de este proceso de revisión, se toman en consideración las siguientes cuestiones derivadas del plan de acción de mejora continua desarrollado por la Comisión de Retribuciones:

- Información recabada anualmente a través del dialogo constante y transparente que mantiene la Sociedad con sus accionistas (minoritarios e institucionales) y asesores de voto (*proxy advisors*) sobre las expectativas de la Política y las posibles modificaciones.
- Evaluación sobre si el sistema retributivo fomenta la asunción de riesgos excesivos o inadecuados, de manera proactiva y en consulta con la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo.
- Resultados de los análisis de las mejores prácticas de retribución en empresas comparables y compañías globales realizados anualmente con el asesoramiento de un experto independiente, destacando el refuerzo del enfoque sobre la revalorización del precio de la acción, así como los análisis comparativos de mercado (*benchmarks*) de la retribución total, con especial foco en la retribución variable a largo plazo alineada con la creación de valor para los accionistas.
- Resultados de mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, así como la toma de razón de las novedades en materia de la transparencia retributiva incorporadas en los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros y seguimiento de la Junta General de Accionistas para adopción de medidas de mejora.
- La remuneración de los empleados y cómo la remuneración se alinea con el *Propósito y Valores* de Iberdrola.

Adicionalmente, se han tenido en cuenta algunos hitos importantes acaecidos desde la última revisión de la *Política*, tales como:

- Los cambios en la composición y en los cargos del Consejo de Administración y de sus comisiones, tras la sustitución del consejero delegado.

- Los resultados tras la finalización del periodo de evaluación del Bono Estratégico 2023-2025. Los objetivos comunicados a los mercados en el Plan Estratégico 2023-2025, si bien eran ambiciosos, han sido ampliamente superados por unos resultados nuevamente récord (“récord sobre récord”).
- Los principales retos futuros del Plan *transformador* 2026-2028 comunicado a los mercados en el Capital Markets Day de 24 de septiembre de 2025, en el que se actualizan los compromisos de la Sociedad y se refuerza la estrategia inversora, transformando el perfil de Iberdrola hacia una empresa más regulada, con redes eléctricas como gran vector de crecimiento, predecible y rentable, manteniendo la fortaleza financiera y el dividendo creciente, creando valor sostenible a largo plazo, reafirmando la política de remuneración al accionista en línea con los resultados – reparto del beneficio (*payout ratio*) y aumentando el “dividendo social”.
- La flexibilidad en la capacidad para atraer, retener, fidelizar y motivar a los profesionales más cualificados a fin de que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro de un marco crecientemente competitivo y globalizado.

3. Líneas generales de la nueva *Política de remuneraciones*

Las líneas generales de la nueva *Política de remuneraciones* son continuistas con las de años anteriores, manteniendo la consistencia en lo relativo a los siguientes aspectos fundamentales:

1. Plenamente alineada con la creación de valor para los accionistas

- **Compromiso de tenencia de acciones** (*shareholding policy*):

Para los consejeros en su condición de tales se amplía el compromiso de tenencia permanente de acciones en, al menos, un importe equivalente al 25 % de la retribución fija anual (en lugar del 20 %) por año de mandato a mantener durante un periodo de cinco años acumulativamente (en lugar de cuatro años).

Para los directivos se amplía el compromiso de tenencia permanente de acciones, estableciéndose en cinco años (en lugar de cuatro años) el plazo en el que no podrán transferir la propiedad de las acciones recibidas, salvo que se mantenga un importe equivalente de al menos cinco veces (500 %) su remuneración fija (en lugar de dos veces).

- **Pay for performance**: una parte de la retribución total de los directivos es variable y está sujeta a la consecución de objetivos ligados con la estrategia empresarial y con los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
 - **Entrega de acciones**: la retribución variable a largo plazo se instrumenta a través de planes de entrega diferida de acciones ligados al cumplimiento de objetivos a largo plazo, que son sometidos *ex ante* a la aprobación de la Junta General de Accionistas.
-

Estos planes tienen una duración de seis años (tres para la evaluación del desempeño y tres para su liquidación) y son concedidos cada tres años y no anualmente, lo que garantiza que no haya solapes.

2. Comprometida con el proyecto empresarial de la Sociedad a largo plazo

La *Política* fomenta un sistema de retribución sostenible a largo plazo y mantiene un equilibrio razonable entre los distintos elementos que conforman la retribución reflejando una adecuada asunción de riesgos que contribuye a la atracción, retención, fidelización, motivación y desarrollo del mejor talento, teniendo en cuenta los siguientes principios:

Principios	Elementos de la <i>Política de remuneraciones</i>		
	Retribución fija	Retribución variable a corto plazo (bono anual)	Retribución variable a largo plazo
Transparencia	•	•	•
Igualdad de oportunidades	•	•	•
Alineamiento con la política de remuneraciones de los profesionales de la Sociedad	•	•	•
Competitividad para la creación de valor	•	•	•
Neutralidad en la retribución variable para la creación de valor		•	•
Compromiso con los intereses de los accionistas y con la sostenibilidad a largo plazo		•	•
Proporcionalidad con medidas de riesgo en los sistemas retributivos		•	•

3. Proporcionalidad con medidas de riesgo en los sistemas retributivos

La *Política* incluye entre sus principios básicos la proporcionalidad con medidas de riesgo en los sistemas retributivos que establece límites máximos 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 a largo plazo).

4. Flexibilidad y ventaja competitiva

La *Política* garantiza la flexibilidad necesaria para atraer, retener, fidelizar y motivar a los profesionales más cualificados a fin de que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro de un marco crecientemente competitivo y globalizado.

La *Política* mantiene la ventaja competitiva de la Sociedad mediante el establecimiento de un paquete retributivo que garantice la atracción, retención y fidelización en entornos de volatilidad económica y de tensiones geopolíticas, a perfiles de alto impacto estratégico en la creación de valor para la Sociedad, avalado por los reiterados reconocimientos internacionales. Estos perfiles aportan a la Sociedad el diferencial en cuanto a la combinación de experiencia, competencias y capacidades, talento, dedicación, innovación y vocación de liderazgo y ha sido avalado por los reiterados reconocimientos internacionales en el tiempo.

La *Política de remuneraciones de los consejeros y directivos* que la Comisión propone al Consejo de Administración es la que se acompaña a este Informe.

ANEXO 2

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

1. Introducción. Cambios de la *Política* respecto a la anterior

El Consejo de Administración de Iberdrola, S.A. (el “**Consejo**” o el “**Consejo de Administración**”) reconoce que la capacidad de los consejeros y directivos para la toma de decisiones estratégicas y su firme compromiso con el propósito y los valores de Iberdrola, S.A. (“**Iberdrola**” o la “**Sociedad**”), son los factores fundamentales del liderazgo sostenido de la Sociedad año tras año. La combinación de experiencia, competencias y capacidades, talento, dedicación, innovación y vocación de liderazgo de los consejeros, directivos y profesionales de Iberdrola constituye su ventaja competitiva, y es con esta perspectiva desde la que la Comisión de Retribuciones aborda la elaboración de la nueva Política de remuneraciones de consejeros y directivos (la “**Política**” o “**Política de remuneraciones**”); una herramienta estratégica para mantener el liderazgo como la ventaja competitiva de Iberdrola en el sector energético.

La *Política de remuneraciones* de Iberdrola tiene como objetivo atraer, retener, fidelizar, motivar y desarrollar el mejor talento, incentivando la creación de valor y la consecución de los objetivos corporativos para asegurar la máxima alineación con los grupos de interés, conforme con lo establecido en políticas de otras empresas comparables. No obstante, lo que diferencia a Iberdrola es la forma en que la *Política* se lleva a la práctica, destacando a lo largo de los años su consistencia y continuidad, lo que ha permitido ofrecer claridad a sus consejeros y directivos en cuanto a lo que se espera de ellos con respecto al cumplimiento de los objetivos estratégicos y a los principios a los que deben adherirse para alcanzarlos.

Esta *Política*, entre otros, ha facilitado a Iberdrola consolidar su presencia internacional, operando en múltiples mercados como líder global del sector energético, que en los últimos 10 años ha generado valor por aproximadamente 115 mil millones de euros como consecuencia de haber incrementado en cerca de 88 mil millones de euros su capitalización y haber repartido dividendo por más de 27 mil millones de euros. La rentabilidad total para el accionista ha sido significativamente superior a las tres principales utilities americanas por capitalización, al Euro STOXX 50, al Euro STOXX Utilities y al IBEX 35. Todo esto garantiza la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Iberdrola presentó con fecha 24 de septiembre de 2025 en el Capital Markets Day el *Plan transformador 2026-2028* en el que se actualizan los compromisos de la Sociedad y se refuerza la estrategia inversora, transformando el perfil de Iberdrola hacia una empresa más regulada, con redes eléctricas como gran vector de crecimiento. Este *Plan* define la ruta de la Sociedad para impulsar la electrificación en el periodo 2025-2028.

La Comisión de Retribuciones lleva a cabo revisiones exhaustivas de la Política

de remuneraciones para que los principios, el contenido e información divulgada se ajusten a las expectativas de los grupos de interés.

Dentro de este proceso de revisión, se toman en consideración las siguientes cuestiones derivadas del plan de mejora continua desarrollado por la Comisión de Retribuciones:

- Información recabada anualmente a través del dialogo constante y transparente que mantiene la Sociedad con sus accionistas (minoritarios e institucionales) y asesores de voto (*proxy advisors*) sobre las expectativas de la Política y las posibles modificaciones.
- Evaluación sobre si el sistema retributivo fomenta la asunción de riesgos excesivos o inadecuados, de manera proactiva y en consulta con la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo.
- Resultados de los análisis de las mejores prácticas de retribución en empresas comparables y compañías globales realizados anualmente con el asesoramiento de un experto independiente.
- Resultados de mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, así como la toma de razón de las novedades en materia de la transparencia retributiva incorporadas en los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros y seguimiento de la Junta General de Accionistas para adopción de medidas de mejora.
- La remuneración de los empleados y cómo la remuneración se alinea con el *Propósito y Valores* de Iberdrola.

Las líneas generales de la nueva *Política de remuneraciones* son continuistas con las de años anteriores, si bien, teniendo también en cuenta algunos hitos importantes acaecidos desde la última revisión de la *Política*, tales como:

- los cambios en la composición y en los cargos del Consejo de Administración y de sus comisiones, tras la sustitución del consejero delegado;
- los resultados tras la finalización del periodo de evaluación del Bono Estratégico 2023-2025. Los objetivos comunicados a los mercados en el Plan Estratégico 2023-2025, si bien eran ambiciosos, han sido ampliamente superados por unos resultados nuevamente récord (*“récord sobre récord”*);
- los principales retos futuros del Plan *transformador* 2026-2028 comunicado a los mercados en el Capital Markets Day de 24 de septiembre de 2025, en el que se actualizan los compromisos de la Sociedad y se refuerza la estrategia inversora, transformando el perfil de Iberdrola hacia una empresa más regulada, con redes eléctricas como gran vector de crecimiento, predecible y rentable, manteniendo la fortaleza financiera y el dividendo creciente, creando valor sostenible a largo plazo, reafirmando la política de remuneración al accionista en línea con los resultados – reparto del beneficio (*payout ratio*) y aumentando el “dividendo social” y;
- la flexibilidad en la capacidad para atraer, retener, fidelizar y motivar a los profesionales más cualificados a fin de que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro de un marco crecientemente competitivo y globalizado;

se han introducido los siguientes cambios en la *Política* como herramienta

estratégica para la creación de valor sostenible a todos los grupos de interés:

Para consejeros en su condición de tales:

- Se amplía el compromiso de tenencia permanente de acciones (*shareholding policy*) para los consejeros en su condición de tales en, al menos, un importe equivalente al 25 % de la retribución fija anual (en lugar del 20 %) por año de mandato a mantener durante un periodo de cinco años acumulativamente (en lugar de cuatro años).
- El importe máximo conjunto de la remuneración anual a satisfacer a la totalidad de los consejeros en su condición de tales, el cual permanecía inalterado desde 2008, se fija en 12.000 miles de euros en cada ejercicio de vigencia de esta Política, si bien para 2026 se mantienen inalteradas las cuantías de retribución fija anual por cargo y las primas por asistencia por sesión.

Para directivos:

- Se amplía el compromiso de tenencia permanente de acciones (*shareholding policy*) estableciéndose en cinco años (en lugar de cuatro años) el plazo en el que no podrán transferir la propiedad de las acciones recibidas, salvo que se mantenga un importe equivalente de, al menos, cinco veces (500 %) su remuneración fija (en lugar de dos veces).
- En lo relativo a las cláusulas de cancelación (*malus*) o reclamación (*clawback*) de importes ya satisfechos en la retribución variable a corto y largo plazo, se clarifica entre las circunstancias desencadenantes, la mala conducta, entendida como comportamiento inadecuado o poco ético, que puede provocar daños a la reputación de la Sociedad, declarado en los tres siguientes ejercicios mediante resolución judicial firme.
- Para potenciar e incentivar la velocidad en la consecución de los objetivos estratégicos (*pay for performance*) alineando los intereses de los directivos con los de los accionistas y considerando la ventaja competitiva existente, se requiere motivar, retener y fidelizar en entornos de volatilidad económica y de tensiones geopolíticas, a perfiles de alto impacto estratégico en la creación de valor sostenible.

Estos perfiles aportan a la Sociedad el diferencial en cuanto a la combinación de liderazgo, experiencia, competencias y capacidades, talento, dedicación e innovación y han sido avalados por los reiterados reconocimientos internacionales en el tiempo.

Por lo anterior, se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas un incentivo a largo plazo mediante la entrega de acciones vinculado a las Perspectivas 2026-2028 presentadas en el Capital Markets Day del 24 de septiembre de 2025 (*“LTIP Transformador 2026-2028”*) que permitirá mantener la ventaja competitiva de la Sociedad.

2. Objeto y ámbito de aplicación

El Consejo de Administración de Iberdrola aprobó en su sesión del 17 de marzo de 2026, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, someter la presente *Política*

de remuneraciones de los consejeros y directivos a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2026, como punto separado del orden del día, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

El objeto de esta *Política* es establecer el marco que regula la remuneración de los consejeros en su condición de tales y de los directivos, sean o no consejeros, así como la alta dirección (en adelante, “**directivos**”), reafirmando la política de remuneración al accionista en línea con los resultados. La *Política* pretende promover principios y prácticas retributivas adecuadas para contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos y de sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como definir el procedimiento para su determinación, revisión e implementación.

El Consejo de Administración ha identificado que el acierto en la toma de decisiones estratégicas y el compromiso claro con los valores corporativos constituyen dos de los principales factores que determinan el desempeño de las compañías, en particular en el sector energético. Las compañías pueden optar por negocios, mercados y tecnologías similares y, sin embargo, el desempeño de unas y otras es diverso. Son, por tanto, la experiencia, las competencias y capacidades, el talento, el esfuerzo, la innovación, el liderazgo y la capacidad de materializar el compromiso con el propósito y los valores de Iberdrola, los principales elementos diferenciadores.

El *Propósito y Valores del grupo Iberdrola* define a la Sociedad como impulsora de un modelo energético eléctrico, saludable y accesible, plenamente alineado con objetivos financieros y de sostenibilidad y coherente con los más altos estándares y requerimientos en materia de transparencia y buen gobierno, capital humano y social, capital natural y cumplimiento y considerando la cadena de valor sostenible en el marco general del respeto y de la protección de los derechos humanos, de la economía social de mercado y de los principios éticos de general aceptación.

Por ello, la finalidad última de esta *Política*, como la de los programas de retribución de los profesionales del grupo Iberdrola, es contribuir de forma decisiva a la atracción, retención, fidelización, motivación y desarrollo del mejor talento, en términos justos y competitivos, siendo esta 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, así como de sus grupos de interés, entre los que se encuentran los accionistas.

Esta *Política de remuneraciones de los consejeros y directivos*, de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, se aplicará desde su aprobación para el ejercicio 2026 y durante los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

3. Consejeros en su condición de tales

3.1. Principios de la *Política y prácticas retributivas*

Los **principios** por los que se rige son los siguientes:

Transparencia

La Comisión de Retribuciones asume el compromiso de hacer efectivo el principio de transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los consejeros, suministrando información completa, relevante, suficiente y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros.

Igualdad de oportunidades

La Comisión de Retribuciones vela por la igualdad de oportunidades, garantizando en todo momento igual retribución por igual trabajo, aprovechando la multiculturalidad, las competencias y capacidades, los conocimientos y las experiencias.

Competitividad para la creación de valor

Retribuir adecuadamente la dedicación y responsabilidad asumidas por los consejeros para maximizar la creación de valor y el compromiso con el *Propósito y Valores* de la Sociedad.

Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía total, permita maximizar la rentabilidad del accionista, el “dividendo social” y la consecución de la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Cumplir con las mejores prácticas siendo competitiva respecto de compañías globales comparables por su capitalización, facturación, complejidad (incluyendo gestión del riesgo y control interno), ambición sostenible, estructura de propiedad e implantación internacional en el marco del compromiso con todos los grupos de interés.

Para garantizar la eficacia de la *Política de remuneraciones* a través de un enfoque transversal, la Comisión de Retribuciones aplica los principios anteriormente descritos mediante las siguientes **prácticas retributivas**:

Escucha activa con capacidad de respuesta

La Comisión de Retribuciones toma en consideración la información recibida de los accionistas (minoritarios e institucionales), de los asesores de voto (*proxy advisors*), así como el análisis de sus principales expectativas y de los diferentes canales.

Considerar competencias y capacidades presentes en otras comisiones

La Comisión de Retribuciones, en el ejercicio 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.

Compromiso de tenencia permanente de acciones (*shareholding policy*)

Se establece un compromiso de tenencia permanente de acciones (*shareholding policy*) para los consejeros en su condición de tales, de al menos un importe equivalente al 25 % de la retribución fija anual por año de mandato a mantener durante un periodo de cinco años acumulativamente.

No establecer remuneraciones garantizadas

No hay contratos con remuneraciones garantizadas (incrementos salariales o retribución variable).

No conceder préstamos o anticipos

No se conceden préstamos o anticipos a favor de los consejeros.

3.2. Estructura de la retribución

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 apartados:

• Importe máximo conjunto

El importe máximo conjunto de la remuneración anual a satisfacer a la totalidad de los consejeros en su condición de tales es de 12.000 miles de euros en cada ejercicio de vigencia de esta *Política*. Este importe máximo conjunto permanecía inalterado desde 2008 e incluye:

1. Retribución fija y primas por asistencia.
2. Prestaciones asistenciales.
3. Compromiso de no concurrencia.

• Retribución fija y primas por asistencia

En los últimos 10 años Iberdrola ha generado valor por aproximadamente 115 mil millones de euros como consecuencia de haber incrementado en cerca de 88 mil millones de euros su capitalización y haber repartido dividendo por más de 27 mil millones de euros. La rentabilidad total para el accionista (RTA) ha sido significativamente superior a las tres principales utilities americanas por capitalización, al Euro STOXX 50, al Euro STOXX Utilities y al IBEX 35.

El nivel de dedicación y responsabilidad asumido por los miembros del Consejo de Administración ha aumentado considerablemente en los últimos años, debido principalmente a la ampliación de las exigencias regulatorias y la complejidad de los temas debatidos en las reuniones del Consejo y de sus comisiones, lo que ha requerido un mayor tiempo de preparación de cada reunión.

Para garantizar su adecuación al aumento de las responsabilidades, carga de trabajo, así como a la dimensión, internacionalización y complejidad de la Sociedad y ser competitiva para la creación de valor, la atracción, retención y

fidelización de miembros cualificados con experiencia relevante internacional, la Comisión de Retribuciones, con el asesoramiento de un externo independiente, lleva a cabo anualmente un análisis comparativo (benchmark) de la retribución total de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones en función del cargo ostentado en cada caso, concluyendo que para 2026 las cuantías se mantienen inalteradas conforme al siguiente detalle:

(Miles de euros)	Retribución fija anual
Presidente del Consejo de Administración	600
Vicepresidente del Consejo de Administración	480
Presidente de comisión	440
Vocal del Consejo de Administración (*)	200
Por miembro de cada comisión	100

(*) No acumulativo con los cargos anteriores

(Miles de euros)	Primas por asistencia por sesión (**)
Presidente del Consejo de Administración	6
Vicepresidente del Consejo de Administración	4
Presidente de comisión en su comisión	6
Vocales del Consejo de Administración y de sus comisiones	4

(**) El Reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejo de Administración se deberá reunir un mínimo de 8 veces al año y la Comisión Ejecutiva Delegada viene reuniéndose una media de 12 veces al año. Los reglamentos de cada una de las comisiones señalan un máximo de 7 reuniones al año, salvo el de la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo.

Corresponde al Consejo de Administración la determinación de la retribución fija anual de los consejeros en su condición de tales, dentro del importe máximo conjunto, atendiendo a los cargos desempeñados por cada consejero en el Consejo de Administración y a su pertenencia a órganos delegados o consultivos del Consejo de Administración, así como a su dedicación a la Sociedad.

La retribución fija por la pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones y el desempeño de cargos en dichos órganos es compatible e independiente de la que corresponda a los directivos que son consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas conforme a lo previsto en el apartado 4 de la *Política*.

• Prestaciones asistenciales

El sistema retributivo cuenta con pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de consejero, prestaciones de riesgo, seguros de salud y bonificaciones limitadas de electricidad mediante concesiones de tarifa.

- **Compromiso de tenencia permanente de acciones (*shareholding policy*)**

Se establece un compromiso de tenencia permanente de acciones (*shareholding policy*) para los consejeros en su condición de tales de, al menos, un importe equivalente al 25 % de la retribución fija anual por año de mandato a mantener durante un periodo de cinco años acumulativamente.

Este compromiso refleja la confianza de los consejeros en la estrategia empresarial y permite alinear los intereses de los consejeros con los de los accionistas, demostrando su dedicación a largo plazo e incentivando la creación de valor en la Sociedad.

- **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.

El Consejo de Administración, en caso de que se produzca el cese de un consejero no ejecutivo que no sea dominical (que no venga motivado por un incumplimiento de las funciones de administrador imputable al consejero) con anterioridad al término del período para el que fue nombrado, podrá eventualmente compensar por un pacto de no competencia.

La circunstancia anterior debe justificarse y explicarse en el *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos*.

4. Directivos, sean o no consejeros

4.1. Principios de la Política y prácticas retributivas

Los **principios** por los que se rigen los directivos, sean o no consejeros, favorecen, entre otros, la flexibilidad en la capacidad para atraer, retener, fidelizar y motivar a los profesionales más cualificados a fin de que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro de un marco crecientemente competitivo y globalizado, siendo los siguientes:

Neutralidad en la retribución variable para la creación de valor

La Comisión de Retribuciones velará por la efectiva creación de valor de cualquier retribución variable, mucho más allá de únicamente la evolución general de los mercados, del sector de actividad en el que opera la Sociedad o de circunstancias semejantes.

Compromiso con los intereses de los accionistas y con la sostenibilidad a largo plazo

Potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de retribución variable anual e incentivos a largo plazo, para alinear los intereses de los directivos, sean o no consejeros,

con los de los accionistas, manteniendo la ventaja competitiva, fomentando un efecto de atracción, de retención, de fidelización y de motivación.

Proporcionalidad con medidas de riesgo en los sistemas retributivos

Establecer límites máximos 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.

El Consejo de Administración de la Sociedad puede cancelar o reclamar los componentes variables de la remuneración, ante el supuesto de una reformulación material de los estados financieros que no responda a una modificación de la normativa contable, así como situaciones de fraude o incumplimiento grave de la ley declarado mediante sentencia judicial firme, así como la mala conducta entendida como comportamiento inadecuado o poco ético, que puede provocar daños a la reputación de la Sociedad, declarados en los tres siguientes ejercicios mediante resolución judicial firme.

Alineamiento con la política de remuneraciones de los profesionales de la Sociedad

La Comisión de Retribuciones supervisa periódicamente las prácticas de remuneración de la Sociedad, garantizando una estructura salarial adecuada y equitativa en todos los niveles.

Estos esfuerzos, entre otros, han fomentado un fuerte compromiso de los profesionales, una tasa media de rotación voluntaria más baja en el sector y una plantilla caracterizada por un elevado sentido de pertenencia y fidelidad.

Para garantizar la eficacia de la *Política de remuneraciones* a través de un enfoque transversal, la Comisión de Retribuciones aplica los principios anteriormente descritos mediante las siguientes **prácticas retributivas**:

Diferir el pago de la retribución variable a largo plazo

La entrega de acciones que se produzca al amparo del sistema de retribución variable a largo plazo se liquida de forma diferida. En el caso del plan de incentivo a largo plazo vinculado al desempeño de la Sociedad, por tercios en un periodo de tres años, no existiendo solapamiento de planes.

Compromiso de tenencia permanente de acciones (*shareholding policy*)

No se podrá transferir la propiedad de las acciones recibidas durante un periodo de cinco años salvo que se mantenga un importe equivalente de, al menos, cinco veces (500 %) la remuneración fija.

No establecer planes de entrega de acciones con ampliaciones de capital

Los planes de entrega de acciones no se configuran mediante ampliaciones de capital o de instrumentos similares.

No realizar operaciones de cobertura

No se autorizan operaciones de cobertura sobre los planes retributivos en acciones de la Sociedad.

No se permite la cobertura, pignoración, ventas al descubierto o contratos de derivados sobre valores de las acciones recibidas en los sistemas de retribución variable.

Ventaja competitiva

Mantener la ventaja competitiva de la Sociedad mediante el establecimiento de un paquete retributivo que garantice la atracción, retención y fidelización en entornos de volatilidad económica y de tensiones geopolíticas, a perfiles de alto impacto estratégico en la creación de valor sostenible para la Sociedad.

Estos perfiles aportan a la Sociedad el diferencial en cuanto a la combinación de experiencia, competencias y capacidades, talento, dedicación, innovación y vocación de liderazgo y ha sido avalado por los reiterados reconocimientos internacionales en el tiempo.

4.2. Estructura de la retribución

Los principios de la *Política* se aplican a través de un adecuado *mix* retributivo que incluye:

1. Retribución fija.
2. Retribución variable a corto plazo (bono anual).
3. Retribución variable a largo plazo: plan de entrega de acciones.
4. Prestaciones asistenciales.

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.

Principios de la <i>Política de remuneraciones</i>	Elementos de la <i>Política de remuneraciones</i>		
	Retribución fija	Retribución variable a corto plazo (bono anual)	Retribución variable a largo plazo
Transparencia	•	•	•
Igualdad de oportunidades	•	•	•
Alineamiento con la política de remuneraciones de los profesionales de la Sociedad	•	•	•
Competitividad para la creación de valor	•	•	•
Neutralidad en la retribución variable para la creación de valor		•	•
Compromiso con los intereses de los accionistas y con la sostenibilidad a largo plazo		•	•
Proporcionalidad con medidas de riesgo en los sistemas retributivos		•	•

Los pesos concretos de cada elemento del *mix* retributivo para cada ejercicio se identificarán en el correspondiente *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos*.

A continuación, se muestra el *mix* retributivo potencial, teniendo en cuenta los diferentes escenarios de cumplimiento de objetivos:

Presidente ejecutivo

Retribución variable a largo plazo	54 %	81 %	67 % Largo plazo	Máximo
Retribución variable a corto plazo	27 %		33 % Corto plazo	Mínimo
Retribución fija	19 %	19 %		

81 %
Variable con cláusulas
malus y *clawback*

Consejero delegado

Retrribución variable a largo plazo	41 %	76 %	54 % Largo plazo	Máximo
Retrribución variable a corto plazo	35 %		46 % Corto plazo	Mínimo
Retrribución fija	24 %	24 %		

76 %
Variable
con
cláusulas
malus y
clawback

Resto directivos

Retrribución variable a largo plazo	41 %	72 %	57 % Largo plazo	Máximo
Retrribución variable a corto plazo	31 %		43 % Corto plazo	Mínimo
Retrribución fija	28 %	28 %		

72 %
Variable
con
cláusulas
malus y
clawback

(*) En cuanto a la retribución variable a largo plazo se tiene en cuenta el precio de la acción a fecha de concesión.

(**) Resto directivos: no participan en sistemas de retribución variable anual ni son beneficiarios del incentivo a largo plazo los directivos adscritos a direcciones o áreas con dependencia jerárquica del presidente del Consejo de Administración de Iberdrola, S.A. y funcional de la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo o direcciones o áreas vinculadas a la Comisión de Desarrollo Sostenible, incluyendo las de Auditoría Interna y Riesgos y Cumplimiento, 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 de la Sociedad.

- Retribución fija**

Las remuneraciones de los directivos, sean o no consejeros, pueden variar atendiendo a las responsabilidades y características específicas de las funciones desempeñadas. La retribución fija del presidente ejecutivo y del consejero delegado son revisadas anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones,

considerando, en particular y sin carácter limitativo, los siguientes factores: la situación económica de la Sociedad, los estándares de mercado, la valía y méritos, los riesgos de retención y las actualizaciones salariales generales en el grupo Iberdrola. A estos efectos, la Comisión de Retribuciones podrá contar con asesoramiento externo para realizar los estudios y análisis de mercado que considere oportunos.

En el ejercicio 2026 la remuneración fija anual para el presidente ejecutivo es de 2.250 miles de euros (se mantiene inalterada desde 2008) y para el consejero delegado es de 1.000 miles de euros (se mantiene inalterada desde 2022).

Se habilita la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe motivado de la Comisión de Retribuciones, acuerde revisar la retribución fija durante el periodo de vigencia de esta *Política*.

- **Retribución variable a corto plazo (bono anual)**

Propósito

Una parte de la retribución anual de los directivos es variable, con el fin de incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales de la Sociedad y los específicos del cargo, alineando la dedicación y esfuerzos con la estrategia empresarial. Estos objetivos se establecen mediante métricas cuyo grado de cumplimiento determina el desempeño de los directivos y son evaluadas por un tercero externo independiente.

Métricas

Vinculada al cumplimiento de objetivos estratégicos cuantitativos y cualitativos predeterminados, concretos, cuantificables, retadores y claros, alineados con el *Propósito y Valores*, la consecución de la estrategia empresarial y los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

El pool de objetivos se relaciona con parámetros que permitan el crecimiento, la predictibilidad, la rentabilidad y la seguridad, tales como:

Financieros:

- Beneficio neto, beneficio operativo bruto (EBITDA), etc.
- Inversiones con foco en países con rating “A”.
- Evolución de la remuneración al accionista.
- Fortaleza financiera.
- Asignación de capital con rotación de activos y alianzas.
- Nivel de eficiencia del grupo.

Operativos:

- Selección y ejecución de inversiones.
- Capacidad instalada.
- Activos de redes.
- Aspectos regulatorios.

Sostenibilidad:

- Gobernanza, ética y transparencia.
- Electrificación.
- Finanzas sostenibles.
- Igualdad de oportunidades y seguridad y salud laboral.
- Clientes (calidad de suministro, acceso a puntos de red).

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 a corto plazo y en caso de alcanzar un nivel de cumplimiento superior al límite máximo, no se devengará retribución variable anual con un porcentaje de consecución por encima del 100 %, sin generar pagos adicionales por niveles de sobrecumplimiento.

Para cada una de las métricas, los resultados intermedios, en su caso, se calcularán por interpolación lineal.

Los pesos y los parámetros concretos para cada ejercicio a los que estará vinculada la retribución variable a corto plazo se publican en el correspondiente *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos*.

Importe máximo

Se establece como límite máximo de la remuneración variable anual el 150 % de la retribución fija, el cual se alcanzará en caso de cumplimiento del 100 %. El Consejo de Administración ha acordado mantener el límite máximo de la remuneración variable anual para el presidente ejecutivo en el 144 % (inalterado en los últimos 10 años) y para el consejero delegado en el 150 % (inalterado desde 2022).

Se informará anualmente del límite máximo de la retribución variable a corto plazo, así como del grado de cumplimiento alcanzado, en el correspondiente *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos*.

Funcionamiento

Corresponderá a la Comisión de Retribuciones, en consulta con la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo y con la Comisión de Desarrollo Sostenible, 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.

El Consejo de Administración, sobre la base de la propuesta que formule la Comisión de Retribuciones, teniendo en cuenta, entre otros factores, circunstancias excepcionales (incluyendo operaciones corporativas significativas) que tengan lugar durante el ejercicio, contará con un margen de discrecionalidad en la evaluación del cumplimiento de los indicadores que puede dar lugar a ajustes tanto al alza como a la baja. Cualquier uso de esta discrecionalidad debe

justificarse y explicarse en el *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos*.

La liquidación de la remuneración variable anual del presidente ejecutivo y del consejero delegado 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, atendiendo a la propuesta que, en su caso, formule la Comisión de Retribuciones, tiene la facultad para acordar la cancelación de las liquidaciones pendientes (cláusulas *malus*) y reembolso de los importes entregados (cláusulas *clawback*). Los supuestos desencadenantes de las cláusulas *malus* y *clawback*, así como los procedimientos internos de aplicación se recogen en el apartado 4. de la *Política*.

- **Retribución variable a largo plazo: plan de entrega de acciones vinculado al cumplimiento de objetivos estratégicos de la Sociedad**

Propósito

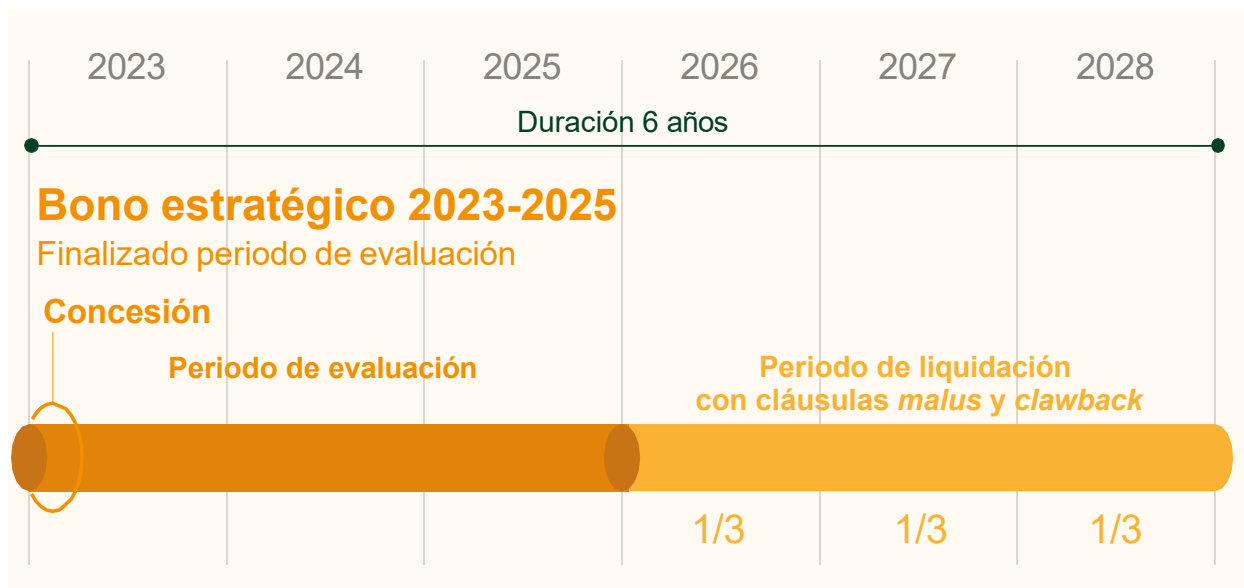
Fomentar el compromiso con el proyecto empresarial de Iberdrola a largo plazo vinculando la retribución al logro sostenible de los objetivos estratégicos de la Sociedad, la maximización del “dividendo social” y la rentabilidad al accionista (*pay for performance*).

Mantener la ventaja competitiva de la Sociedad vinculada a su capital humano, mediante la retención y fidelización de los perfiles de alto impacto estratégico en la creación de valor sostenible, en entornos de volatilidad económica y tensiones geopolíticas.

Se instrumenta a través de planes de entrega de acciones ligados al cumplimiento de objetivos a largo plazo, que son sometidos ex ante a la aprobación de la Junta General de Accionistas, fijándose también los parámetros objetivos y cuantificables que determinan su devengo, así como su ponderación.

Estos planes tienen una duración habitual de seis años (tres para la evaluación del desempeño y tres para su liquidación), son concedidos cada tres años y no anualmente, lo que garantiza que no haya solapamientos.

A la fecha de esta *Política*, el Bono Estratégico 2023-2025 aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2023 y cuyo periodo de evaluación del grado de desempeño finalizó el 31 de diciembre de 2025, con un 100 % del grado de cumplimiento de los objetivos, se encuentra en el periodo de tres años de liquidación (habiéndose realizado una de las tres entregas previstas entre los ejercicios 2026 y 2028).



Por otra parte, se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas a la que se somete también esta *Política*, un nuevo plan de entrega de acciones por desempeño, en este caso, vinculado a las Perspectivas 2026-2028 presentadas en el Capital Markets Day del 24 de septiembre de 2025 (el *LTIP Transformador 2026-2028*), que tendrá igualmente un plazo de duración de seis años, de los que el plazo comprendido entre los ejercicios 2026 y 2028 constituirá el periodo de evaluación del grado de desempeño y el comprendido entre los ejercicios 2029 y 2031 su periodo de liquidación, que se producirá mediante la entrega de acciones de forma diferida en dichos tres años.

Métricas

Estos planes de entrega de acciones se vinculan a la consecución de objetivos estratégicos cuantitativos y cualitativos predeterminados, concretos, cuantificables, retadores -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-, de cuyo detalle se dará cuenta en el *Informe sobre remuneraciones de los consejeros y directivos*.

Estas métricas se alinean con la consecución de la estrategia empresarial y los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Importe máximo

El número máximo de acciones que se podrán asignar bajo el plan de entrega de acciones por desempeño vinculado al cumplimiento de objetivos estratégicos de la Sociedad se somete a la autorización en la Junta General de Accionistas, detallándose las que correspondan a directivos que son consejeros.

Bono Estratégico 2023-2025

El Bono Estratégico 2023-2025 fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2023 y contempla un número máximo

de acciones de 14.000.000, vinculado al cumplimiento de los objetivos comunicados a los mercados en el marco del Plan Estratégico 2023-2025, que, si bien eran ambiciosos, han sido ampliamente superados por unos resultados nuevamente récord (“récord sobre récord”) gracias a un equipo directivo cohesionado, liderado por el presidente ejecutivo de la Sociedad.

En ejercicio de las facultades conferidas por la citada Junta General y sin superar el número máximo de acciones autorizado ni modificar las condiciones esenciales del sistema de remuneración aprobado, el Consejo de Administración ha acordado ajustar la asignación individual a un número limitado de beneficiarios, cuyas competencias y capacidades han sido claves en la consecución de los excelentes resultados y con el objetivo de reforzar la retención y fidelización de perfiles clave para la creación de valor a largo plazo alcanzando dicho ajuste hasta un máximo de dos anualidades de las tres que conforman el Bono Estratégico 2023-2025 todo ello dentro del límite global de acciones aprobado por la Junta General.

Dichos beneficiarios son directivos del grupo, incluidos en su caso consejeros ejecutivos, pudiendo la asignación alcanzar para estos últimos hasta un máximo de 1,5 millones de acciones.

LTIP Transformador 2026-2028

Iberdrola ha integrado a lo largo del ejercicio las empresas AVANGRID, Inc., Neoenergia, S.A. y Electricity North West Limited que contaban con sus propios planes de retribución variable a largo plazo (*LTIPs*) en el periodo 2023-2025.

Por ello, para el periodo 2026-2028 procede que se integren en los planes y políticas retributivas del grupo. Para llevarlo a cabo, el número máximo de acciones que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas será de 20.000.000 de acciones frente a los 14.000.000 del plan anterior en el periodo 2023-2025.

El número máximo de acciones en conjunto para el presidente ejecutivo y para el consejero delegado en cada momento, es de hasta el 25% del número máximo de acciones.

Funcionamiento

Con carácter general, los planes de entrega de acciones por desempeño vinculado al cumplimiento de objetivos estratégicos de la Sociedad tienen 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. Estos planes son concedidos cada tres años y no anualmente, lo que garantiza que no haya solapamientos entre ellos. Por tanto, la entrega de acciones que se produzca al amparo de este plan vinculado al cumplimiento de objetivos estratégicos se produce de forma diferida durante tres años.

La liquidación de estos planes se realiza mediante la entrega de acciones

compradas en el mercado, y no a través de la emisión de nuevas acciones.

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 para cada plan y determinar su grado de consecución.

Para la debida evaluación global del desempeño se podrán tomar en cuenta circunstancias sobrevenidas posteriormente a la aprobación de cada uno de los planes que tengan un impacto significativo, positivo o negativo, en las principales variables económicas de la Sociedad (incluyendo operaciones corporativas significativas).

Se informará del grado de cumplimiento alcanzado en el correspondiente *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos*.

Finalizado el período de evaluación de cada uno de los planes de entrega de acciones por desempeño, se devengará anualmente y por partes iguales en los tres ejercicios siguientes. Cada devengo anual y su correspondiente liquidación deberán ser acordados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

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

- **Prestaciones asistenciales**

Los directivos, sean o no consejeros, podrán ser 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. Se trata de un plan de aportación definida para la garantía de jubilación, fallecimiento e invalidez, por el que los directivos a la jubilación tendrán los derechos económicos adquiridos, y en caso de resolución anticipada o terminación de la relación contractual se estará a los motivos de la misma.

Desde 2011 para los nuevos contratos suscritos con directivos, la garantía de jubilación viene siendo de hasta dos anualidades.

Actualmente, el presidente ejecutivo no es partícipe de ningún sistema de ahorro a largo plazo y el consejero delegado es asegurado en la póliza de seguro colectivo de vida, con un compromiso adquirido en 2010 como director de Desarrollo Corporativo de Iberdrola, S.A. y que no ha sido modificado con motivo de su nombramiento como consejero delegado.

El sistema retributivo de los directivos, al igual que los profesionales de Iberdrola, cuenta con pólizas de responsabilidad civil para el ejercicio del cargo, seguro de vida y accidentes, seguros de salud, bonificaciones limitadas de electricidad mediante concesiones de tarifa y otros beneficios en línea con la

práctica que se siga en el mercado por compañías globales comparables.

- **Cláusulas *malus* y *clawback***

El Consejo de Administración, atendiendo a la propuesta que, en su caso, formule la Comisión de Retribuciones, tiene la facultad para cancelar, total o parcialmente, el pago de la remuneración variable, tanto a corto como a largo plazo, así como reclamar el reembolso, total o parcial de importes ya satisfechos, en lo relativo a corto y largo plazo.

Estas circunstancias incluyen el supuesto de reformulación material, en los tres siguientes ejercicios, 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, situaciones de fraude o incumplimiento grave de la ley declarado mediante sentencia judicial firme, así como la mala conducta entendida como comportamiento inadecuado o poco ético, que puede provocar daños a la reputación de la empresa, declarado en los tres siguientes ejercicios, mediante resolución judicial firme.

El procedimiento de aplicación y determinación de los importes u acciones objeto de cancelación o devolución recoge el plazo de treinta (30) días para la devolución a la Sociedad. Este plazo también incluye el trámite de audiencia.

- **Compromiso de tenencia permanente de acciones (*shareholding policy*)**

Los directivos no podrán transferir la propiedad de las acciones recibidas durante un período de cinco años salvo que mantengan un importe equivalente de al menos cinco veces (500 %) su remuneración fija.

- **Retribución por el desempeño del cargo de administrador en otras sociedades**

Los directivos que desempeñen el cargo de administrador en sociedades participadas, directa o indirectamente, por la Sociedad, podrán percibir, con aprobación del Consejo de Administración de dichas sociedades la remuneración que corresponda al cargo, con arreglo a sus normas de gobierno corporativo y a las exigencias de legislación de cada país, en las mismas condiciones que el resto de los consejeros externos.

- **Nombramiento de nuevos directivos que sean consejeros**

La retribución de nuevos directivos que sean consejeros se ajustará a lo establecido en la *Política de remuneraciones*. En la fecha de su nombramiento, se fijará la retribución fija teniendo en cuenta, en particular, el nivel retributivo que tuvieran antes de su promoción o incorporación, las condiciones de mercado y de puestos comparables, su nivel de experiencia y cualificación y las funciones atribuidas y responsabilidades asumidas.

Los nuevos directivos que sean consejeros participarán en los incentivos anuales y a largo plazo sobre la base de los mismos principios que los que estén desempeñando el cargo en el momento de su nombramiento.

En el caso que se incorpore a la Sociedad un nuevo consejero con funciones ejecutivas, la Sociedad podrá ofrecer incentivos, en efectivo o en acciones, para compensar retribuciones variables o derechos contractuales perdidos al dejar su cargo.

5. Condiciones de los contratos

Las condiciones de los contratos de los directivos sean o no consejeros, son las siguientes:

Duración

Los contratos de los directivos de la Sociedad son de duración indefinida.

Normativa aplicable

La normativa aplicable a los contratos de los directivos de la Sociedad es la 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 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.

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 tras la terminación del contrato. En compensación por este compromiso, le corresponde una indemnización equivalente a dos anualidades de la retribución.

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 directivo, 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 directivo 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.

Desde 2011 para los nuevos contratos suscritos con directivos el límite de la cuantía de la indemnización es de dos anualidades, y a 31 de diciembre de 2025, existe un total de dos contratos con un límite de indemnización superior a dos anualidades, lo que supone que desde el año 2001 a 31 de diciembre de 2023, se ha reducido casi en la totalidad el número de directivos que tienen un límite de indemnización superior a 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, para los supuestos en que tuviera lugar el pago de una indemnización por extinción de contrato.

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.

Aplicación de cláusulas *malus* y *clawback*

Previsto en los contratos con directivos de la Sociedad, tanto para la remuneración variable a corto plazo como para la remuneración variable a largo plazo.

6. Alineación con la estrategia empresarial, con los intereses y la sostenibilidad a largo plazo

Las características de la *Política* que garantizan la coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo orientadas a la obtención de los resultados a largo plazo son las siguientes:

- La remuneración de los directivos, sean o no consejeros, se compone principalmente de: (i) retribución fija, (ii) retribución variable a corto plazo (bono anual) y (iii) retribución variable a largo plazo.
- En la consideración de la ventaja competitiva de la Sociedad, el *mix* retributivo y la retribución total están diseñados de tal forma que consigan atraer, retener y fidelizar al mejor talento y alinear su actuación con los intereses del grupo Iberdrola y la consecución de su estrategia empresarial, promoviendo la sostenibilidad en el largo plazo, de acuerdo con las mejores prácticas.
- Se establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración: los directivos cuentan con un sistema de remuneración variable con medidas de riesgo que garantizan que no se perciba ningún importe por este concepto si no alcanzan el umbral mínimo de cumplimiento.
- La ponderación de la retribución variable, tanto a corto como a largo plazo, para la anualidad 2026, en el escenario de cumplimiento máximo de objetivos, es del 81 % para el presidente ejecutivo y del 76 % para el consejero delegado. Los porcentajes anteriores de *Pay for performance* son de retribución vinculada a la consecución de objetivos.
- Los planes de entrega de acciones vinculados al cumplimiento de los objetivos estratégicos están diseñados como un plan plurianual con entrega diferida de acciones que pretenden fomentar el compromiso con los objetivos estratégicos a largo plazo, alineando parte de la retribución a la creación de valor y de rentabilidad para el accionista y la maximización de su “dividendo social”.
- Los directivos no podrán transferir la propiedad de las acciones recibidas durante un período de cinco años salvo que mantengan un importe equivalente de al menos cinco veces su remuneración fija anual (“*shareholding policy*”).
- La remuneración variable, tanto a corto como a largo plazo, está sujeta a la aplicación de cláusulas de cancelación (*malus*) o de reembolso de la retribución variable (*clawback*).

Además, las medidas indicadas a continuación permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y reforzar la alineación con los objetivos a largo plazo, los valores y los intereses de la Sociedad:

- Actualmente, 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).

- La Comisión de Retribuciones tiene la responsabilidad de proponer, revisar, analizar y poner en práctica la *Política de remuneraciones de los consejeros y directivos*.
- La Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo de la Sociedad participa en el proceso de evaluación sobre si el sistema retributivo fomenta la asunción de riesgos excesivos o inadecuados. Esta evaluación tiene en cuenta las características de riesgos de Iberdrola en el diseño de planes de retribución variable.
- La Comisión de Desarrollo Sostenible participa en el proceso de evaluación sobre la adecuada traslación de la estrategia de desarrollo sostenible de la Sociedad. Esta evaluación tiene en cuenta el compromiso con el desarrollo sostenible de Iberdrola en el diseño de planes de retribución variable.
- No existe remuneración variable garantizada con medidas de riesgo por las que no se percibe ningún importe por este concepto si no alcanza el umbral mínimo de cumplimiento, siempre dentro de los límites máximos autorizados.

7. Consideración de las condiciones de retribución y empleo de los profesionales de la Sociedad

Las personas determinan, de manera fundamental, la ventaja diferencial entre las empresas competitivas y las que no lo son, así como entre las que crean valor de forma sostenible y las que van perdiendo paulatinamente su capacidad de generar riqueza.

La Comisión de Retribuciones revisa periódicamente los programas generales de retribución de los profesionales del grupo, valorando su adecuación y resultados y los tiene en cuenta a la hora de determinar la *Política de remuneraciones de los consejeros y directivos*.

La Comisión de Retribuciones considera prioritario que el sistema retributivo promueva la consolidación de su capital humano, como principal ventaja competitiva respecto de sus competidores.

Los principios de actuación que deben guiar los sistemas retributivos son:

- Favorecer la atracción, la contratación, la retención y la fidelización de los mejores profesionales.
- Promover en el establecimiento de las condiciones de trabajo, el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, garantizando salarios adecuados y competitivos, contando, cuando sea de aplicación, con un conjunto de beneficios y prestaciones sociales, que se adapte a las distintas realidades sociolaborales.
- Guardar coherencia con su posicionamiento estratégico y con el del Grupo y con su objetivo de excelencia, así como con la realidad internacional y multicultural del Grupo.
- Reconocer y recompensar la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de sus profesionales, mediante la utilización de criterios neutros y objetivos relacionados con el mérito, la capacidad y los resultados obtenidos por los mismos.

- Promover una adecuada integración del profesional en su grupo de trabajo estableciendo condiciones retributivas atendiendo a las responsabilidades y demás exigencias del puesto de trabajo.
- Situar y mantenerse a la vanguardia del mercado.

8. Excepciones temporales

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies.6. de la Ley de Sociedades de Capital, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, la cual contará con informes de terceros independientes, podrá aplicar ajustes temporales a los componentes variables de la retribución (tanto a corto como a largo plazo) de los directivos.

Estos ajustes tanto al alza como a la baja serán explicados en el *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos*.

9. Gobernanza de la *Política*

Se describe a continuación el proceso de toma de decisiones para la determinación, revisión y aplicación de la *Política*.

Junta General de Accionistas

- Aprueba la *Política de remuneraciones de los consejeros y directivos* 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 y directivos* a propuesta de la Comisión de Retribuciones.
- Aprueba la retribución de los consejeros y directivos a propuesta de la Comisión de Retribuciones.
- Propone los planes de retribución variable en acciones para su aprobación por la Junta General de Accionistas a propuesta de la Comisión de Retribuciones.
- Aprueba el desempeño de los directivos en la retribución variable a corto plazo y el desempeño de la Sociedad en la retribución variable a largo plazo a propuesta de la Comisión de Retribuciones.
- Para retener y atraer el talento que una compañía líder como Iberdrola precisa, el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, la cual contará con informes de terceros independientes, podrá adaptar la ejecución de la *Política de remuneraciones de los consejeros y directivos* a las necesidades puntuales que pudieran producirse dentro de los parámetros de mercado, informando y explicando los impactos económicos en los términos establecidos por la ley en la Junta General de Accionistas.

Comisión de Retribuciones

- Eleva la propuesta de Política de remuneraciones de los consejeros y directivos 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 y directivos*, 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. 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.
- 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 y las demás condiciones de sus contratos, incluyendo las retribuciones fijas, las de carácter variable anual o plurianual, los planes de incentivos 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 en la Política de remuneraciones de los consejeros y directivos.
- 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 esté 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 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.
- 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.
- 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, si han acaecido las circunstancias que justifiquen la aplicación de las cláusulas de cancelación (*malus*) o de reembolso de remuneración variable (*clawback*) y propone, en su caso, las

medidas oportunas para recuperar los importes que pudieran corresponder o cualquier modificación sobre los planes existentes.

- 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, incluyendo, entre otros, el *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos* y los apartados correspondientes del *Informe anual de gobierno corporativo* de la Sociedad.
- Revisa periódicamente los programas generales de retribución de los profesionales 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.

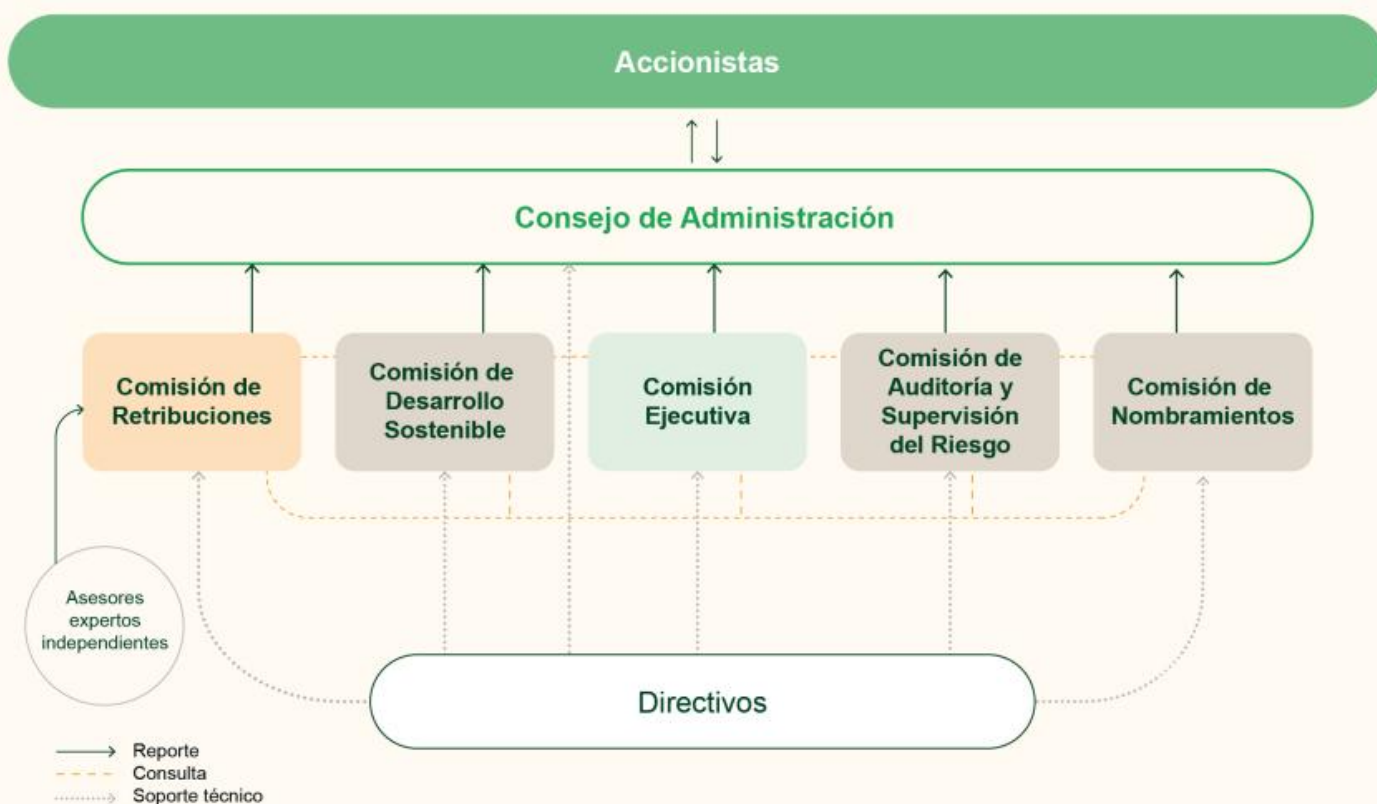
Asesores externos de la Comisión de Retribuciones

- 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 y directivos*.
- 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 intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo recibido.

Interacciones de la Comisión de Retribuciones

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

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. Esta evaluación tiene en cuenta el compromiso con el desarrollo sostenible de Iberdrola en el diseño de planes de retribución variable.



10. Vigencia

Esta *Política de remuneraciones de los consejeros y directivos* estará vigente desde la fecha de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas para el ejercicio 2026 y durante los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

* * *

Esta *Política de remuneraciones de los consejeros y directivos* fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración el 18 de diciembre de 2007 y aprobada por última vez por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 29 de mayo de 2026.