



Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos

Ejercicio 2024

Este Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos 2024 cuenta con una **versión** que ha sido diseñada para ser **totalmente accesible**, garantizando que todas las personas sin excepción, con independencia de sus capacidades, su edad o la tecnología utilizada, puedan acceder a su contenido. Se han implementado diversas medidas como el uso de un formato claro y legible, la inclusión de descripciones alternativas para imágenes y gráficos y, en la versión digital, la compatibilidad con tecnologías de asistencia.

El compromiso de Iberdrola es asegurar que la información sea **comprensible y utilizable para todos los usuarios**.



Datos identificativos del emisor

Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/12/2024

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. (“Iberdrola, o la “Sociedad”) 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.











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 en el apartado B.4 y sección C, suministrando, de conformidad con el principio de transparencia establecido en la Política de remuneraciones de los consejeros, 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 ha aprobado, en su sesión de 25 de febrero de 2025, 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

| | |
|--|---------|
| 1. Resumen ejecutivo | 4-8 |
| 2. Introducción | 9-16 |
| A. Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso | 17-73 |
| A.1.1. | 19 |
| A.1.2. | 36 |
| A.1.3. | 47 |
| A.1.4. | 49 |
| A.1.5. | 50 |
| A.1.6. | 51 |
| A.1.7. | 68 |
| A.1.8. | 68 |
| A.1.9. | 69 |
| A.1.10. | 70 |
| A.1.11. | 70 |
| A.1.12. | 71 |
| A.2. | 71 |
| A.3. | 72 |
| A.4. | 72 |
| B. Resumen de la aplicación de la Política de retribuciones de los consejeros y directivos en 2024 | 74-105 |
| B.1.1. | 76 |
| B.1.2. | 78 |
| B.1.3. | 78 |
| B.2. | 78 |
| B.3. | 81 |
| B.4. | 86 |
| B.5. | 86 |
| B.6. | 89 |
| B.7. | 90 |
| B.8. | 103 |
| B.9. | 103 |
| B.10. | 104 |
| B.11. | 104 |
| B.12. | 104 |
| B.13. | 105 |
| B.14. | 105 |
| B.15. | 105 |
| B.16. | 105 |
| C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros (apéndice estadístico normalizado)..... | 106-119 |
| C.1. | 108 |
| C.2. | 119 |
| D. Otras informaciones de interés..... | 120-121 |

Las referencias incluidas en el presente Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos 2024 están disponibles en los siguientes enlaces:

| Referencia | Enlace |
|---|--|
| Aportación de valor: dividendo social |  Ver el documento adjunto |
| Capital Markets Day – Marzo 2024 (Londres) |  Ver el documento adjunto |
| Código ético |  Ver el documento adjunto |
| Estatutos Sociales |  Ver el documento adjunto |
| Informe anual de gobierno corporativo 2024 <i>(incluyendo las memorias comprensivas de las labores anuales del Consejo de Administración y de sus comisiones)</i> |  Ver el documento adjunto |
| Plan Estratégico 2023-2025: Objetivos estratégicos |  Abrir página web |
| Plan Estratégico 2024-2026: Objetivos estratégicos |  Abrir página web |
| Política de relaciones con los Grupos de interés |  Ver el documento adjunto |
| Política de remuneraciones de los consejeros |  Ver el documento adjunto |
| Propósito y Valores del grupo Iberdrola |  Ver el documento adjunto |
| Reglamento del Consejo de Administración |  Ver el documento adjunto |
| Reglamento de la Comisión de Retribuciones |  Ver el documento adjunto |
| Sistema de gobernanza y sostenibilidad |  Ver el documento adjunto |



Resumen ejecutivo

La Comisión de Retribuciones en 2024 ha revisado **la Política de remuneraciones de los consejeros de Iberdrola** aplicable a la remuneración de consejeros y directivos (en adelante, la “Política” o la “Política de remuneraciones”) en el ejercicio 2024 que fue aprobada en la **Junta General de Accionistas del 17 de mayo de 2024** por el **95,64 %** y concluye que la Política:



Ante lo anterior, la Comisión de Retribuciones **propone mantener la Política de remuneraciones de los consejeros que fue aprobada por la Junta General de Accionistas del 17 de mayo de 2024.**

La Comisión de Retribuciones continúa monitorizando y revisando periódicamente la Política para asegurar que siga ajustándose a las expectativas de sus accionistas y asesores de voto (*proxy advisors*) y a las mejores prácticas del mercado y de gobierno corporativo.



Decisiones clave de la remuneración

En un contexto de **evolución positiva continua de los resultados** de Iberdrola (financieros, operativos y de sostenibilidad) - récord en 2024 - y del **retorno total para el accionista**, que permiten afianzar su liderazgo en el sector energético a nivel global, a continuación se resumen las decisiones clave en relación con la remuneración de consejeros y directivos.

Para los consejeros en su condición de tales

- **Retribución fija y primas por asistencia:** para 2025 se propone **mantener inalteradas** las cuantías tanto de **retribución fija** por la pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones como las **primas por la asistencia** a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones, que fueron aprobadas por la Junta General de Accionistas del 17 de mayo de 2024.
- **Compromiso de tenencia de acciones:** se implanta en 2024 y se mantiene en 2025 el **compromiso de tenencia permanente de acciones** (*shareholding policy*) establecido en la Política de, al menos, **un importe equivalente al 20 % de la retribución fija anual** por año de mandato a **mantener** durante un periodo de **cuatro años acumulativamente**.

Para los directivos

La Comisión de Retribuciones, bajo el principio de prudencia ha llegado a la conclusión que la **oportunidad máxima de retribución total de los directivos, así como el mix retributivo siguen siendo adecuados**.

La Comisión de Retribuciones ha establecido, para el presidente ejecutivo y para el consejero delegado:

- **Retribución fija:** para 2025 no se propone ningún incremento de la retribución fija que se **mantiene inalterada** en el caso del presidente ejecutivo desde 2008 y del consejero delegado desde su nombramiento en 2022.
- Adicionalmente, señalar que el presidente ejecutivo no tiene ningún **compromiso por pensiones**.
- **Retribución variable a corto plazo (bono anual):** no se propone para 2025 **ningún incremento del límite máximo** de la retribución variable a corto plazo (también llamada retribución variable anual).

En el caso del presidente ejecutivo se propone mantener el límite máximo de la retribución variable anual en el 144 % de la retribución fija anual, siendo inferior al límite máximo establecido. Para el consejero delegado se propone mantener el límite máximo de la retribución variable anual en el 150 % de la retribución fija anual.

La retribución variable a corto plazo seguirá estando sujeta al cumplimiento de objetivos claros y alineados con la consecución de la estrategia marcada por la Sociedad. En el caso del presidente ejecutivo, para 2025, **se ha incrementado el peso de los objetivos de desempeño financiero en lo relativo a la retribución variable a corto plazo del 70 % al 75 %**.



- **Retribución variable a largo plazo en acciones (bono estratégico):** la última concesión se aprobó en la **Junta General de Accionistas del 28 de abril de 2023 con un apoyo del 92 %**. Estos planes en acciones **se otorgan cada tres años**, en lugar de manera anual y requiere el cumplimiento de unos objetivos divulgados previamente (*ex ante*) y plenamente alineados con el plan estratégico.
- **Compromiso de tenencia permanente de acciones (*shareholding policy*):** durante el plazo de **cuatro años** no podrán transferir la propiedad de las acciones recibidas, salvo que mantengan un importe equivalente a, al menos, dos veces su remuneración fija.
- **Cláusulas *malus* y *clawback*:** se establecen mecanismos adecuados para que la Sociedad pueda cancelar (cláusula *malus*) u obtener el reembolso (cláusula *clawback*) de los componentes variables de la retribución (tanto a corto como a largo plazo).

Monitorizando continuamente nuestras prácticas retributivas para garantizar que se ajustan a las expectativas

La Comisión de Retribuciones, dentro del plan de mejora continua (plan de acción), ha llevado a cabo las siguientes actividades, quedando reflejadas en el presente Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos 2024 (en adelante, el “Informe”) buscando específicamente la calidad, claridad, coherencia e integridad de la información:

1. Análisis comparativos de mercado (*benchmark*) de la retribución total

Análisis. Durante el ejercicio 2024 y para 2025, la Comisión de Retribuciones, con el asesoramiento de un externo independiente, lleva a cabo análisis comparativos de mercado (*benchmarks*) de la retribución total de los consejeros en su condición de tales, del presidente ejecutivo y del consejero delegado. En la retribución total del presidente ejecutivo y del consejero delegado se han tenido en cuenta las variaciones que pudieran producirse como consecuencia de la evolución del valor de la acción.

Acción. La Comisión de Retribuciones ha evaluado:

- La competitividad para garantizar que se retribuya adecuadamente la dedicación y responsabilidad asumidas para maximizar la creación de valor sostenible a largo plazo y el compromiso con el *Propósito* y *Valores* de la Sociedad, **concluyendo que para 2025 no es necesario realizar ningún incremento** para los consejeros en su condición de tales, el presidente ejecutivo y el consejero delegado.
- En el caso de los consejeros en su condición de tales, el posicionamiento de su retribución total se sitúa en la banda superior de la muestra. Este posicionamiento de la retribución total permite reflejar la dedicación y las responsabilidades asumidas por los miembros del Consejo de Administración, así como, ser competitiva para la creación de valor, la atracción y fidelización de miembros cualificados con experiencia relevante internacional, en línea con la dimensión, internacionalización y complejidad de la Sociedad.



- La alineación de la retribución con la **complejidad** de las funciones y las competencias necesarias de los consejeros para desempeñar sus cargos de manera efectiva.
- La **transparencia**, ofreciendo a los inversores una **comprensión más clara** de la dedicación y efectividad del Consejo de Administración.

2. Métricas de retribución variable alineadas con la estrategia a largo plazo de la Sociedad

Análisis. En el ejercicio 2024 y para 2025, la Comisión de Retribuciones analiza las métricas de retribución variable en base a las expectativas de inversores y asesores de voto (*proxy advisors*) así como a las mejores prácticas de mercado.

Acción. La Comisión de Retribuciones:

- Ha trabajado en proporcionar mayor información cuantitativa y cualitativa *ex post* para explicar de forma más clara la relación entre la retribución y el desempeño en la creación de valor. También se ha reforzado la información y detalle sobre la fijación de objetivos (*ex ante*).
- Ha monitorizado la retribución variable a corto plazo (bono anual) y la retribución variable a largo plazo en acciones (bono estratégico), incluyendo el seguimiento de la “Evolución comparada del Retorno total para el accionista (TSR) con respecto al índice *Euro STOXX Utilities*”.
- Ha considerado las prioridades en materia de sostenibilidad dentro de la retribución variable, como muestra de ello, ha trabajado en aportar una mayor explicación del alineamiento de los **objetivos de sostenibilidad con la estrategia de Iberdrola**, con especial énfasis en las políticas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo, de manera proactiva y en consulta con la Comisión de Desarrollo Sostenible.
- Ha continuado trabajando en la **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.
- **Para 2025**, considerando la práctica de mercado analizada, así como las consideraciones recibidas de inversores, **se ha incrementado el peso de los objetivos de desempeño financiero en lo relativo a la retribución variable a corto plazo del presidente ejecutivo del 70 % al 75 %.**
- **Para 2025**, reconociendo la importancia que tiene la **seguridad laboral, salud y bienestar** en la **estrategia de sostenibilidad** de la Sociedad, se incorpora como nuevo parámetro de la retribución variable a corto plazo del presidente ejecutivo, con un **peso del 10 %.**



3. Cláusulas *malus* y *clawback*

Análisis. La Comisión de Retribuciones ha revisado los desencadenantes y los procedimientos internos de aplicación de cláusulas *malus* y *clawback* teniendo en cuenta las mejores prácticas de mercado en compañías comparables.

Acción. La Comisión de Retribuciones:

- Ha clarificado entre las circunstancias **desencadenantes** de cláusulas *malus* y *clawback* de la retribución variable (tanto a corto como a largo plazo), la mala conducta, entendida como comportamiento inadecuado o poco ético, como la violación de las políticas de la empresa o una mala gestión de los riesgos, que puede no implicar necesariamente repercusiones legales, pero que, aun así, puede provocar **daños a la reputación de la empresa**.
- Ha reforzado el **procedimiento interno** de aplicación de cláusulas *malus* y *clawback* en la retribución variable a corto plazo.

4. Implantación del compromiso de tenencia permanente de acciones adquirido en la Junta General de Accionistas de 2024

Acción. La Comisión de Retribuciones ha ratificado la implantación del compromiso de tenencia permanente de acciones (*shareholding policy*) en el mes de julio y ha comprobado su mantenimiento a cierre de 2024.

Para los consejeros en su condición de tales se establece que, al menos, **un importe equivalente al 20 % de la retribución fija anual** por año de mandato se **mantenga** durante un periodo de **cuatro años acumulativamente**.

Para los directivos se establece en **cuatro años** el periodo en el que no podrán transferir la propiedad de las acciones recibidas salvo que se mantenga un importe equivalente de, al menos, dos veces su remuneración fija.



Introducción

La Comisión de Retribuciones de Iberdrola ha elaborado el presente Informe donde se incorpora un resumen de la Política de remuneraciones de los consejeros vigente que fue **aprobada en la Junta General de Accionistas de 2024 por el 95,64 %** (superando la media de aprobación de las políticas retributivas en otras compañías del Ibex-35 en 2024 que es aproximadamente un 85,8 %), así como una descripción sobre cómo se ha aplicado durante el ejercicio 2024.

En este sentido, la aplicación de la Política de remuneraciones de los consejeros promueve los siguientes **principios de actuación**:

Para los consejeros en su condición de tales

- Compromiso de hacer efectivo el principio de transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos.
- Velar por la igualdad de oportunidades, garantizando en todo momento igual retribución por igual trabajo.
- Alineamiento con la política de remuneraciones de los profesionales de la Sociedad, contribuyendo de forma decisiva a la atracción, fidelización, motivación y desarrollo del mejor talento, en términos justos y competitivos.
- Competitividad para la creación de valor, retribuyendo 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.
- Sistema retributivo sin retribución variable, vinculando la remuneración a la dedicación efectiva, las responsabilidades asumidas y el desarrollo de sus funciones como consejeros.

Para los directivos

- Neutralidad en la retribución variable para la creación de valor, sin devengo únicamente en función de la evolución general de los mercados, del sector de actividad en el que opera la Sociedad o de circunstancias semejantes, velando por la efectiva creación de valor.
- Compromiso con los intereses de los accionistas y con la sostenibilidad a largo plazo, potenciando e incentivando la consecución de objetivos estratégicos mediante la incorporación de retribución variable anual e incentivos a largo plazo para alinear los intereses de los directivos con los accionistas, reforzando a la vez la continuidad en el desarrollo competitivo de Iberdrola, fomentando un efecto motivador y de fidelización.
- Proporcionalidad con medidas de riesgos en los sistemas retributivos, estableciendo 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 retribución.



Una de las prácticas retributivas a través de la cual la Comisión de Retribuciones aplica los principios de actuación anteriores es el establecimiento de un **sistema de retribución no cortoplacista, comprometido con el proyecto empresarial de la Sociedad a largo plazo**, fomentando un sistema de retribución sostenible a largo plazo que mantiene un equilibrio razonable entre los distintos elementos que conforman la retribución, reflejando una adecuada asunción de riesgos, que contribuye a la atracción, fidelización, motivación y desarrollo del mejor talento.

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 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.

Lo que diferencia a Iberdrola es la forma en la que lleva a la práctica la Política de remuneraciones de los consejeros, 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 claridad y continuidad, promovida por la Comisión de Retribuciones, también ha facilitado una **mejor comprensión de la Política** entre los grupos de interés, incluidos los accionistas.

La Comisión de Retribuciones **considera** en su proceso de toma de decisiones **la opinión de asesores externos independientes**, junto con la **experiencia, competencias y capacidades** 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 un entorno en el que los recursos, la experiencia operativa y las oportunidades de crecimiento son similares, el gran **factor diferenciador** en el éxito de Iberdrola es **situar a las personas en el centro de la actividad y entender el capital humano como principal activo**. Este enfoque, centrado en las personas, y respaldado por una estrategia de remuneración competitiva para la creación de valor y orientada a los resultados, ha permitido reforzar los cuatro parámetros relevantes de la gestión dinámica del capital humano en los compromisos con el plan de negocio:

- Nivel de satisfacción de los empleados con tasa de rotación media más baja del sector.
- El desarrollo profesional para la consecución de los resultados de la Sociedad mejorando la eficiencia de la organización, reforzando las capacidades y habilidades de los profesionales y preparándolos para asumir los retos futuros de la transición energética.
- La remuneración total adecuada, equitativa y competitiva para la creación de valor.
- La igualdad de oportunidades contemplando igual retribución por el mismo trabajo.

Para Iberdrola, el liderazgo y su apuesta por el desarrollo de talento interno es una prioridad. Muestra de ello son las promociones internas que se han producido en la última década, incluso en los puestos más relevantes dentro de la Sociedad, así como, en la selección de consejeros, siendo la preferencia por candidatos que tengan experiencia previa en las demás compañías del grupo. Adicionalmente destaca el compromiso con la creación de valor a largo plazo mediante la **generación de nuevos puestos de trabajo** (concretamente, en la presentación ante inversores en marzo de 2024, Iberdrola se comprometió a generar 10.000 nuevas contrataciones hasta 2026). Este enfoque impulsa el compromiso de Iberdrola con la atracción, fidelización,



motivación y desarrollo del mejor talento, garantizando que la Política esté estrechamente alineada con la estrategia de negocio y los objetivos de sostenibilidad a largo plazo.

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, creando valor para todos los grupos de interés, liderados por el presidente ejecutivo, que continúa manteniendo la totalidad de las acciones de Iberdrola derivadas de planes de retribución desde su incorporación a la Sociedad en 2001.

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

La Junta General de Accionistas no es un hito separado exclusivamente en el día de la celebración, si no un proceso continuo en el que **Iberdrola mantiene 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. Durante 2024 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, Sostenibilidad 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*, a través de una Política de remuneraciones de los consejeros que incentiva la creación de valor sostenible a largo plazo.

Los temas tratados variaron entre los accionistas y los asesores de voto (*proxy advisors*), si bien destacaron que con la **publicación del Informe en modelo libre**, se ha conseguido mayor facilidad de lectura que ha permitido una **mayor comprensión** del sistema retributivo con un **mayor alcance y transparencia** de los aspectos tratados, mejorando la claridad general del Informe y la divulgación de las medidas de desempeño establecidas y cómo Iberdrola **compara la remuneración con la de otras compañías**. Iberdrola tiene una base accionarial diversa, con casi un tercio de sus acciones en manos de **inversores minoritarios**. Reconociendo la importancia de involucrar a todos sus accionistas, no sólo a los inversores institucionales, Iberdrola ha llevado a cabo medidas para fortalecer las relaciones con sus accionistas minoritarios, quienes representan una **base sólida y a largo plazo** para el crecimiento y consolidación de la Sociedad. En el ejercicio 2024, se emprendieron varias iniciativas clave para comprender mejor sus expectativas y fomentar una mayor participación. Estas iniciativas incluyeron el Día del Accionista, en el que aproximadamente 600 accionistas se reunieron directamente con directivos de Iberdrola para tratar diversos temas, y un *roadshow* presencial que atrajo a más de 1.000 asistentes en seis eventos. Además, Iberdrola ha **mejorado la accesibilidad y la presentación** de la información *online*, fomentando un mayor apoyo a las propuestas de Iberdrola mediante el perfeccionamiento del lenguaje y la mejora de la web. Con estos esfuerzos, Iberdrola fomenta una comunidad de accionistas más fuerte y más comprometida. Esto ha facilitado un alto nivel de participación (superior al 75 %) motivado entre otros por el “dividendo de involucración” que promueve la activa participación de los accionistas.

Con todo ello, se ha incrementado el nivel de votos a favor del **Informe anual de remuneraciones de los consejeros y directivos 2023** por parte de los accionistas, **alcanzando un 92,47 %** (superando la media de los informes anuales de remuneraciones de los consejeros en otras compañías del Ibex-35 en 2024 que es aproximadamente del 88,9 %).

Reforzando continuamente la Política de remuneraciones de los consejeros

La Política de remuneraciones de los consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas de 17 de mayo de 2024 con un nivel de votos a favor del 95,64 % (superando la media de aprobación de las políticas retributivas en otras compañías del Ibex-35 en 2024 que es aproximadamente del 85,8 %) contempla, entre las funciones de la Comisión de Retribuciones, la **revisión periódica de la Política de remuneraciones de los consejeros**, proponiendo, en su caso, su modificación y actualización al Consejo de Administración e informando a este sobre cualesquiera cuestiones que pudieran suscitarse en relación con la interpretación y aplicación de dicha Política y criterios.

Dentro del 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 y asesores de voto (*proxy advisors*)** sobre las expectativas de la Política y las posibles modificaciones.
- Mejores prácticas en materia de **gobierno corporativo**.
- 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.
- La remuneración de los empleados de la Sociedad y cómo la **remuneración se alinea con el *Propósito y Valores*** de Iberdrola, analizando la evolución de los programas generales de retribución, así como de los planes de incentivo y complementos de pensiones correspondientes a la plantilla del grupo, revelando su adecuación y resultados.

La Comisión de Retribuciones ha llevado 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 y asesores de voto (*proxy advisors*) y a las mejores prácticas del mercado y de gobierno corporativo. El detalle de las actividades llevadas a cabo por la Comisión de Retribuciones se encuentra en el Informe anual de Gobierno Corporativo que contiene la Memoria de actividades de la Comisión de Retribuciones.

La Comisión de Retribuciones ha llegado a la conclusión que la Política continúa promoviendo los principios y prácticas retributivas adecuadas para contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos a largo plazo de la Sociedad, cumple con las mejores prácticas del mercado y de gobierno corporativo y está alineada con las expectativas de los accionistas y asesores de voto (*proxy advisors*), y a su vez es transparente y suministra 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 **buscando específicamente la calidad, claridad, coherencia e integridad de la información**.

La Política de remuneraciones es una herramienta estratégica para la creación de valor sostenible a todos los grupos de interés.

Ante lo anterior, la Comisión de Retribuciones propone **mantener la Política de remuneraciones de los consejeros que fue aprobada por la Junta General de Accionistas del 17 de mayo de 2024**.



Pay for performance en entornos volátiles

Los conflictos regionales y las tensiones geopolíticas exponen fragilidades en el sistema energético mundial actual, lo que refuerza la necesidad de políticas más sólidas y mayores inversiones para acelerar y ampliar la transición a tecnologías más limpias y seguras.

A pesar de los desafíos del mercado en 2024, unidos con la volatilidad derivada de la celebración de múltiples elecciones en varios países clave donde opera la Sociedad, **Iberdrola obtuvo unos resultados récord en el ejercicio 2024**, continuando así con una sólida ejecución de los ambiciosos objetivos comunicados en Londres en marzo de 2024.

En lo relativo al ejercicio 2024:

- Iberdrola ha establecido un nuevo récord de inversión orgánica, alcanzando casi los 12.000 millones de euros, lo que supone un incremento del 5 % respecto al año anterior, de estas inversiones 33 % han sido en Estados Unidos. Esto ha permitido que el grupo obtenga un beneficio neto récord de 5.612 millones de euros, que representa un incremento de aproximadamente 17 % respecto al año anterior impulsado por la ejecución adelantada del plan estratégico de la Sociedad:
 - Con un sólido crecimiento operativo, con un EBITDA que crece un 17 %, gracias a nuevos activos de redes reconocidos en la base de activos regulados y mejor RoE, logrados en redes, así como mayor producción con mejores precios y normalización del margen minorista.
 - Inversiones récord centradas en el negocio de redes y con un crecimiento selectivo en el negocio de renovables.
 - Crecimiento en redes: la base de activos de redes del grupo se incrementó en 2024 un 8 % hasta superar los 45.206 millones de euros gracias a las inversiones orgánicas, sin incluir la compañía británica Electricity North West Limited (“ENW”) cuya integración completa se producirá en 2025. De ese total, un 31 % corresponde a Estados Unidos, un 25 % a Reino Unido, un 23 % a Brasil y un 21 % a España.
 - Con un enfoque selectivo en renovables: el grupo instaló en 2024 2,4 GW renovables, principalmente de eólica marina, destacando la puesta en marcha de Saint Brieuc, en Francia, y la finalización de la instalación de las turbinas del parque de Baltic Eagle, en Alemania.
 - Solidez financiera, con unos Fondos Generados en Operaciones (FFO) de 11.836 millones de euros, continuando con el proceso de rotación de activos cambiando de generación fósil a redes en el Reino Unido y Estados Unidos, lo que ha permitido preservar sólidos ratios de solvencia. Gracias al crecimiento de la contribución de Estados Unidos y de Reino Unido, un muy alto porcentaje del EBITDA recurrente de 2024 proviene ya de países con rating A.
 - Asegurando además el crecimiento futuro con 17.853 millones de euros en compras y la cadena de suministro cerrada para futuras inversiones y superan los 1.000 millones de euros de ganancias de capital aplicados para mejorar los resultados de los activos existentes.
 - En cuanto a los objetivos de sostenibilidad, la Sociedad progresa en todos ellos, mostrando un desempeño medio excelente. Destaca lo referido a la continua reducción de emisiones, la protección y recuperación de la biodiversidad, el capital humano, la promoción de una cadena de suministros



sostenible y responsable, la calidad de servicio y la financiación principalmente con instrumentos verdes o sostenibles.

- Todo ello manteniendo a la vez el compromiso con la retribución al accionista, que ha crecido un 14,4 %, como muestra el dividendo a cuenta de 0,231 euros brutos por acción con cargo a los resultados de 2024, a lo que se deberá añadir el dividendo complementario, una vez sea aprobado en la próxima Junta General de Accionistas (ello significa haber superado las perspectivas presentadas en Londres en marzo de 2024). Con ello la propuesta de dividendo anual con cargo a 2024 alcanzará 0,635 euros por acción (+15 %).
- Estos logros han sido reconocidos por los mercados, llevando a la Sociedad a alcanzar una capitalización bursátil cercana a los 85 mil millones de euros, situándose a cierre de 2024 en el top 3 de *utilities* con mayor capitalización a nivel mundial (excluyendo empresas con *free-float* inferior al 30 %), siendo la primera compañía europea en este ranking y superando además a la suma de todas las demás energéticas que cotizan en la bolsa española.
- Incremento sostenido de la capacidad instalada de 2,4 GW, de los cuales un 100 % con cero emisiones. Iberdrola es líder mundial en fuentes de energía renovable, superando los 44.478 MW renovables operativos a cierre de 2024 y abandera la transición energética hacia una economía baja en emisiones.
- En cuanto a la rotación de activos, a principios de 2024 Iberdrola cerró la venta del negocio de los ciclos combinados en México por aproximadamente 5.681 millones de euros. Adicionalmente, durante el tercer trimestre de 2024 Iberdrola ha acordado la adquisición de ENW en Reino Unido con un desembolso de 2.619 millones de euros y con un valor de empresa de aproximadamente 5.000 millones de euros y asimismo, la Junta General de Accionistas de Avangrid ha aprobado la compra de los minoritarios por parte de Iberdrola, siendo el objetivo de esta transacción incrementar la exposición al negocio de redes en Estados Unidos en un momento clave para Iberdrola que quiere crecer en mercados con alta calificación crediticia y en negocios regulados como el de redes.
- Iberdrola ha acelerado su inversión en redes en el plan 2024-2026, con un 60 % del total destinado a las mismas, mayor peso en Transmisión del habitual (un tercio del total de redes) y un 38 % de crecimiento de los activos de redes reconocidos en la base de activos regulados entre 2022-2026.

En este camino, en el año 2024 se ha realizado: la presentación al regulador británico del Plan de Negocio de transporte en Reino Unido por valor de 10,6 bn GBP, en Brasil la publicación del Decreto 12.068 con las directrices de renovación de concesiones por 30 años, en Estados Unidos se continúa con la apuesta aprovechando oportunidades de crecimiento de inversión en los estados que está presente el grupo, avanzando en los compromisos de los marcos regulatorios y la ejecución de los programas de transporte como CLCPA en Nueva York o NECEC en Maine. Por último, en España se ha participado activamente en las consultas sobre el siguiente periodo regulatorio 2026-2031.

- Adicionalmente, en el tercer trimestre de 2024 Iberdrola ha resultado adjudicataria en eólica marina en Reino Unido (960 MW) y en Estados Unidos (800 MW), con fecha de puesta en marcha estimada entre 2028 y 2029 que obtendrán ingresos regulados garantizando la rentabilidad de las inversiones.

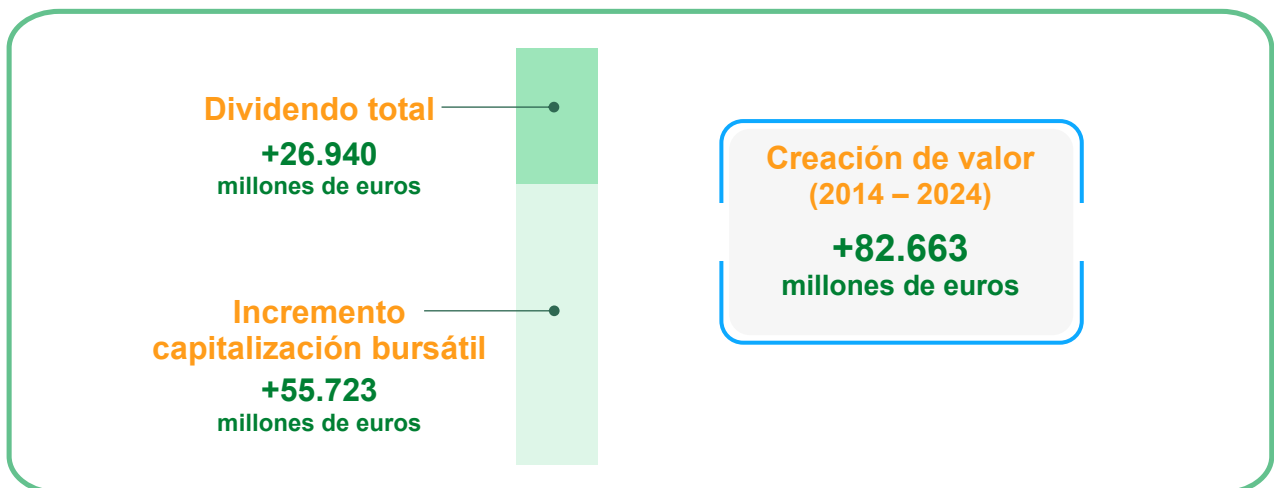
Todo lo anterior ha permitido a la Sociedad mantener su posición de liderazgo en el sector energético global y seguir marcando nuevos hitos históricos.



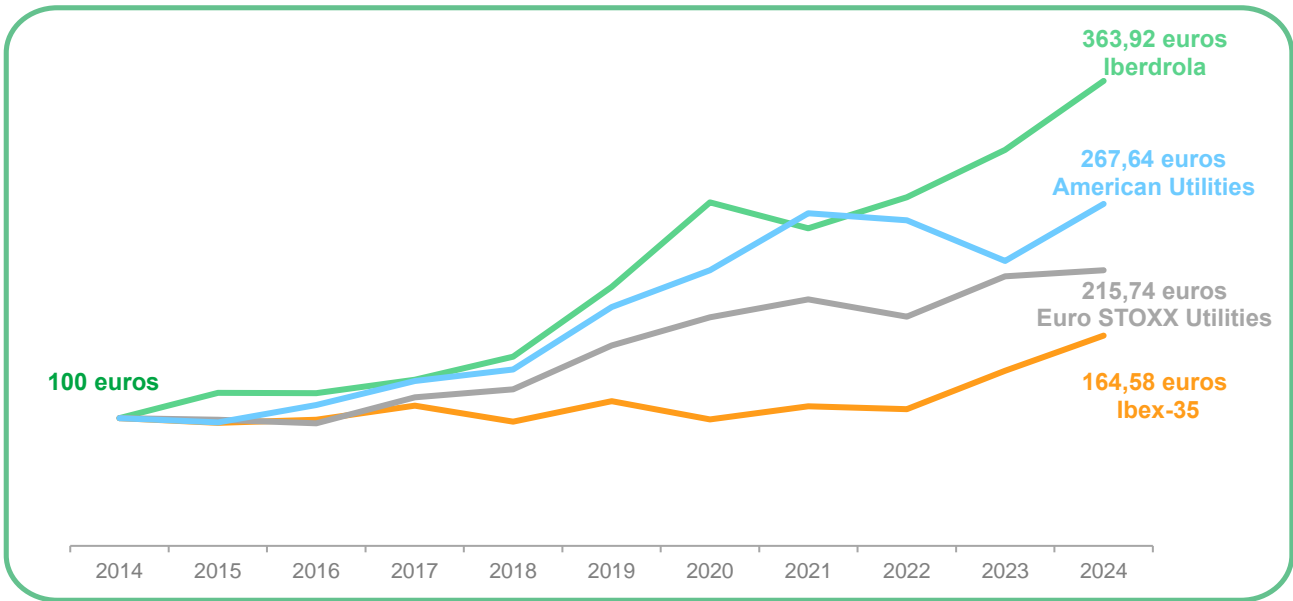
Estos objetivos se integran en la Política de remuneraciones y buscan asegurar **una positiva contribución por parte de los directivos** en el **cumplimiento de los objetivos a largo plazo** de Iberdrola previamente comunicados, como líder en el sector de las redes eléctricas y las energías renovables y, demostrando un sólido desempeño financiero y operativo, con un enfoque estratégico en la mejora de sus infraestructuras de red y la expansión de su capacidad de generación de energía renovable, adoptando una **política de dividendos atractiva** para los inversores que buscan **estabilidad y crecimiento a largo plazo**.

La Política, entre otros, ha facilitado a Iberdrola incrementar significativamente su presencia internacional, operando en múltiples mercados hasta convertirse en un actor global del sector energético, reflejando una evolución positiva continua a lo largo del tiempo.

- Desde el cierre de 2013 Iberdrola ha **generado valor por más de 82 mil millones de euros** como consecuencia de haber triplicado su capitalización y haber **repartido dividendo por aproximadamente 27 mil millones de euros**.

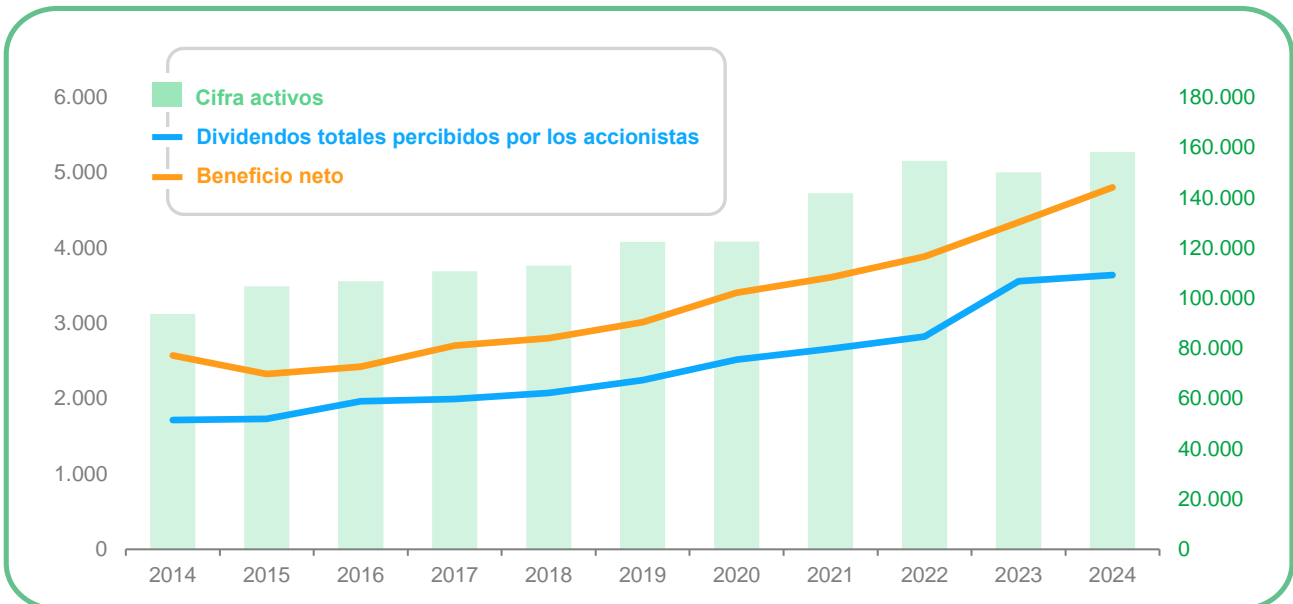


- Desde 2014 Iberdrola ha **superado significativamente la rentabilidad total para el accionista** (incluyendo reinversión de dividendos) **en comparación con:**
 - la rentabilidad total del índice del mercado español (**Ibex-35**),
 - la rentabilidad total del índice europeo sectorial (**Euro STOXX Utilities**),
 - la rentabilidad total media de las **tres principales utilities americanas por capitalización** (NextEra Energy, Duke Energy y The Southern Company).



Al igual que en años anteriores, la Comisión de Retribuciones considera que cualquier **incremento de la remuneración** de los directivos debe ser **resultado de la consecución de 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.

- Desde 2014 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.



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.**



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



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

A 31 de diciembre de 2024 y a la fecha de elaboración del presente Informe, el Consejo de Administración de Iberdrola está compuesto por **14 miembros** que poseen una **variedad de conocimientos, habilidades y experiencia amplia y adecuada**, no solo a las materias requeridas para el ejercicio de sus funciones, sino también a las necesidades sectoriales y a la posición competitiva de Iberdrola.

En el ejercicio 2024, Iberdrola ha realizado un **análisis exhaustivo de las competencias** del Consejo de Administración con el fin de garantizar que sus miembros poseen las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos actuales y futuros del sector energético.

En este proceso, Iberdrola ha tenido en cuenta las mejores prácticas de mercado, ha realizado un análisis de los perfiles profesionales de los miembros del Consejo de Administración de Iberdrola, así como de las competencias actuales que requieren los accionistas.

Tras este profundo análisis, el Consejo de Administración ha revisado la matriz de competencias, garantizando la máxima cobertura de cada competencia. La matriz de competencias posiciona a Iberdrola en el sector energético como líder de competencias cubiertas por más del 75 % de los miembros del Consejo de Administración.

Como resultado de este análisis, se ha podido concluir que de las **nueve competencias**, los consejeros, en su conjunto, tienen elevados conocimientos y experiencia en el sector energético, gestión y estrategia, auditoría, finanzas y gestión del riesgo, mercados globales y geopolítica, asignación de capital, legal y regulatorio y sostenibilidad (incluido cambio climático) y conocimientos superiores en digitalización y ciberseguridad y operaciones y cadena de suministro.

Estas capacidades se han ido consolidando y ampliando a lo largo de su trayectoria profesional en Iberdrola y en el desarrollo de actividades profesionales complementarias a su cargo de consejero de la Sociedad.

La Política para la composición del Consejo de Administración y selección de sus miembros, ha permitido contrastar las competencias y capacidades de los consejeros en base al análisis comparativo de gobierno corporativo que la Comisión de Nombramientos ha realizado durante 2024, considerando:

- Compañías sólidas en materia de gobernanza, cuyas prácticas/divulgaciones relacionadas con las competencias del Consejo de Administración son consideradas como mejores prácticas.
- Compañías comparables en términos de tamaño financiero/operativo, que cuentan con un Consejo de Administración con orientación internacional y con competencias diversas similares a las de Iberdrola.
- Compañías comparables en términos de industria, que cuentan con un Consejo de Administración con competencias relevantes para el modelo de negocio de Iberdrola.



- Compañías con suficiente participación de accionistas minoritarios en los nombramientos y el funcionamiento del Consejo de Administración con competencias adaptadas al conjunto de su actividad y no a los intereses de pocos accionistas.
- Compañías con una estructura del Consejo de Administración lo suficientemente amplia y similar a la de Iberdrola, para permitir la suficiencia de datos y aumentar la comparabilidad con Iberdrola.

En los últimos años, Iberdrola en su posición de liderazgo en el sector energético, ha abordado de una forma proactiva la variedad de competencias a través de una renovación selectiva, conjugando las habilidades necesarias para guiar la gestión en cuanto a la aplicación de la estrategia.

Además, el Consejo de Administración tiene una composición múltiple, considerando diferentes 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** (78,57 %).
- La presencia de **consejeros de cinco nacionalidades** (Brasil, España, Estados Unidos, Reino Unido e Italia) **en coherencia con la proyección internacional del grupo**.
- La continua renovación del Consejo de Administración de **Iberdrola equilibra la continuidad y la introducción de nuevas ideas**. En los últimos 5 ejercicios, se han incorporado más del 40 % de nuevos 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 2024 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 17 de mayo de 2024 y cuya aplicación se extiende desde el ejercicio de su aprobación y durante los ejercicios 2025, 2026 y 2027.



El nivel de votos a favor de la Política de remuneraciones de los consejeros por parte de los accionistas fue del 95,64 %, superando al nivel medio de aprobación de las políticas retributivas en otras compañías del Ibex-35 en 2024, que es aproximadamente del 85,8 %.

Principios de la Política

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, el talento, el esfuerzo, la innovación, el liderazgo y la capacidad de materializar el compromiso con su *Propósito* y *Valores* los principales elementos diferenciadores.

El *Propósito* y *Valores* del grupo Iberdrola definen a la Sociedad como impulsora de un modelo energético, eléctrico, eficiente, saludable y accesible, plenamente alineado con objetivos financieros y de sostenibilidad y coherente con los más altos estándares y requerimientos en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo. Todo ello bajo el marco general del respeto y de la protección de los derechos humanos, de la sostenibilidad y de los principios éticos de general aceptación.

Por ello, la finalidad última de la Política, como la de los programas de retribución de los profesionales del grupo Iberdrola, es contribuir de forma decisiva a la atracción, 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.

Principios para los consejeros en su condición de tales

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, garantizado en todo momento igual retribución por igual trabajo.



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

La Política comparte los mismos principios y objetivos que la política de remuneraciones del conjunto de los profesionales de la Sociedad: contribuir de forma decisiva a la atracción, fidelización, motivación y desarrollo del mejor talento, en términos justos y competitivos.

La Comisión de Retribuciones supervisa periódicamente las prácticas de remuneración de la Sociedad, garantizando una estructura salarial adecuada y equitativa en todos los niveles. Un aspecto clave es la relación salarial entre los directivos y el conjunto de los profesionales. La Comisión de Retribuciones vela por la observancia de que no existe una disparidad creciente y que la retribución en toda la Sociedad evoluciona de forma coherente, lo que muestra el compromiso de la Sociedad con la equidad, la transparencia y la alineación con sus valores fundamentales. Estos esfuerzos han fomentado un fuerte compromiso de los profesionales, unas tasas de retención líderes en el sector y una plantilla caracterizada por un elevado sentido de pertenencia y fidelidad.

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 el dividendo social y la rentabilidad del accionista 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.

Sistema retributivo sin retribución variable

Vincular la remuneración a la dedicación efectiva, las responsabilidades asumidas y el desarrollo de sus funciones como consejeros, sin participar en fórmulas retributivas vinculadas a los resultados de la Sociedad a largo plazo o al desempeño personal a corto plazo.



Principios para los directivos

Neutralidad en la retribución variable para la creación de valor

La Comisión de Retribuciones velará por 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, velando por la efectiva creación de valor.

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 con los de los accionistas, reforzando a la vez la continuidad en el desarrollo competitivo del grupo, fomentando un efecto motivador y de fidelización.

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, situaciones de fraude o incumplimiento grave de la ley declarado mediante sentencia judicial firme, así como mala conducta entendida como comportamiento inadecuado o poco ético, como la violación de las políticas de la empresa o una mala gestión de los riesgos, que puede no implicar necesariamente repercusiones legales, pero que, aun así, puede provocar daños a la reputación de la empresa.

Prácticas retributivas

La Comisión de Retribuciones considera en su proceso de toma de decisiones la escucha activa de los accionistas (minoritarios e institucionales) y asesores de voto (*proxy advisors*), 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, la Comisión de Retribuciones aplica los principios anteriormente descritos mediante las siguientes prácticas retributivas:



Establecer un sistema sostenible de retribución no cortoplacista

La Comisión de Retribuciones 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, fidelización, motivación y desarrollo del mejor talento.

Escucha activa con capacidad de respuesta

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

Considerar competencias 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 de acciones (*shareholding policy*) para los consejeros en su condición de tales, de al menos un importe equivalente al 20 % de la retribución fija anual por año de mandato a mantener durante un periodo de cuatro 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.



No establecer sistemas de ahorro a largo plazo (pensiones)

Existen sistemas de ahorro a largo plazo para los directivos que no son consejeros, pero no se ha establecido ningún sistema de ahorro a largo plazo para consejeros en sus funciones como consejeros.

Prácticas retributivas para los directivos

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 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 cuatro años salvo que se mantenga un importe equivalente de al menos, dos veces 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.

No conceder planes de incentivos a largo plazo solapados

En lo relativo a retribución variable a largo plazo, no se podrán realizar concesiones anuales en las que haya solape.



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, Sostenibilidad y Secretaría General y del Consejo, y en algunos casos, con la participación del consejero facultado al efecto y sus accionistas (minoritarios 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, los programas generales de retribución de los profesionales del grupo Iberdrola.

La Junta General de Accionistas no es un hito separado exclusivamente en el día de la celebración, si no un proceso continuo en el que **Iberdrola mantiene 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.

Durante 2024 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.

Iberdrola tiene una base accionarial diversa, con casi un tercio de sus acciones en manos de **inversores minoritarios**. Reconociendo la importancia de involucrar a todos sus accionistas, no sólo a los inversores institucionales, Iberdrola ha llevado a cabo medidas para fortalecer las relaciones con sus accionistas minoritarios, quienes representan una **base sólida y a largo plazo** para el crecimiento y consolidación de la Sociedad. En el ejercicio 2024, se emprendieron varias iniciativas clave para comprender mejor sus expectativas y fomentar una mayor participación. Estas iniciativas incluyeron el Día del Accionista, en el que aproximadamente 600 accionistas se reunieron directamente con directivos de Iberdrola para tratar diversos temas, y un *roadshow* presencial que atrajo a más de 1.000 asistentes en seis eventos. Además, Iberdrola ha **mejorado la accesibilidad y la presentación** de la información *online*, fomentando un mayor apoyo a las propuestas de Iberdrola mediante el perfeccionamiento del lenguaje y la mejora de la *web*. Con estos esfuerzos, Iberdrola fomenta una comunidad de accionistas más fuerte y más comprometida. Esto ha facilitado un alto nivel de participación (superior al 75 %) motivado entre otros por el “dividendo de involucración” que promueve la activa participación de los accionistas.

La Comisión de Retribuciones lleva a cabo un seguimiento continuo de los resultados de la Junta General de Accionistas en las materias propias de la Comisión. Tras la Junta General de Accionistas del 17 de mayo de 2024, ha analizado la información disponible del sentido de voto de determinados accionistas institucionales de Iberdrola (aproximadamente 70 accionistas institucionales que representan más del 50 % de su accionariado), así como las expectativas recibidas por los asesores de voto (*proxy advisors*).

De cara a la Junta General de Accionistas 2025, Iberdrola ha reforzado el proceso de los *roadshows*, con el objetivo de fomentar una mayor participación de los accionistas y asegurar que la información compartida sea clara, precisa y accesible. Además, se han establecido canales de comunicación más directos y frecuentes para que los accionistas puedan expresar sus opiniones y expectativas de manera efectiva. Con estas medidas, Iberdrola busca no solo aumentar la transparencia en sus procesos, sino también construir una relación de confianza y colaboración continua con accionistas y asesores de voto (*proxy advisors*).



Revisión anual de la Política de remuneraciones de los consejeros

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 y asesores de voto (*proxy advisors*) y a las mejores prácticas del mercado y de gobierno corporativo, proponiendo, en su caso, su modificación y actualización al Consejo de Administración e informando a este sobre cualesquiera cuestiones que pudieran suscitarse en relación con la interpretación y aplicación de dicha Política y criterios.

Dentro del 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 y asesores de voto (*proxy advisors*) sobre las expectativas de la Política y las posibles modificaciones.
- Mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.
- 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.
- La remuneración de los empleados y cómo la remuneración se alinea con el *Propósito y Valores* de Iberdrola.

Durante el ejercicio 2024, la Comisión de Retribuciones ha mantenido 8 reuniones en las que ha revisado los aspectos que conforman la Política de remuneraciones y ha trabajado 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.

En el proceso de revisión de la Política vigente aprobada en la Junta General de Accionistas del 17 de mayo de 2024, algunos de los temas clave analizados por la Comisión de Retribuciones con carácter particular en este ejercicio 2024 han sido los siguientes:

- 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.
- Revisión de mejores prácticas sobre retribución de consejeros ejecutivos.
- La coherencia de la Política con la estrategia empresarial, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo. Algunos de los aspectos analizados han sido:
 - En lo relativo a la retribución variable (*Pay for performance*) de los directivos, que los objetivos a los que está vinculada están plenamente ligados a la creación de valor sostenible para los accionistas, no existiendo remuneración variable garantizada con medidas de riesgo, por las que no se percibe ningún importe si no se alcanza el umbral mínimo de cumplimiento. Asimismo, se establece un límite máximo de pago que no puede ser sobrepasado.
 - En lo relativo al sistema retributivo, en interacción con la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo, si fomenta la asunción de riesgos excesivos o inadecuados, teniendo en cuenta las características de riesgos de Iberdrola en planes de retribución variable.



La Comisión de Retribuciones ha llegado a la conclusión:



Ante lo anterior, **la Comisión de Retribuciones propone mantener la Política de remuneraciones de los consejeros que fue aprobada por la Junta General de Accionistas del 17 de mayo de 2024.**

La Comisión de Retribuciones continúa monitorizando y revisando periódicamente la Política para asegurar que siga ajustándose a las expectativas de sus accionistas y asesores de voto (*proxy advisors*) y a las mejores prácticas del mercado y de gobierno corporativo.

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

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** 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 de conformidad con lo previsto en la ley y la Política de remuneraciones de los consejeros 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 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. 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 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 en 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 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, 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.
- **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.
- **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 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 y múltiple.

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.

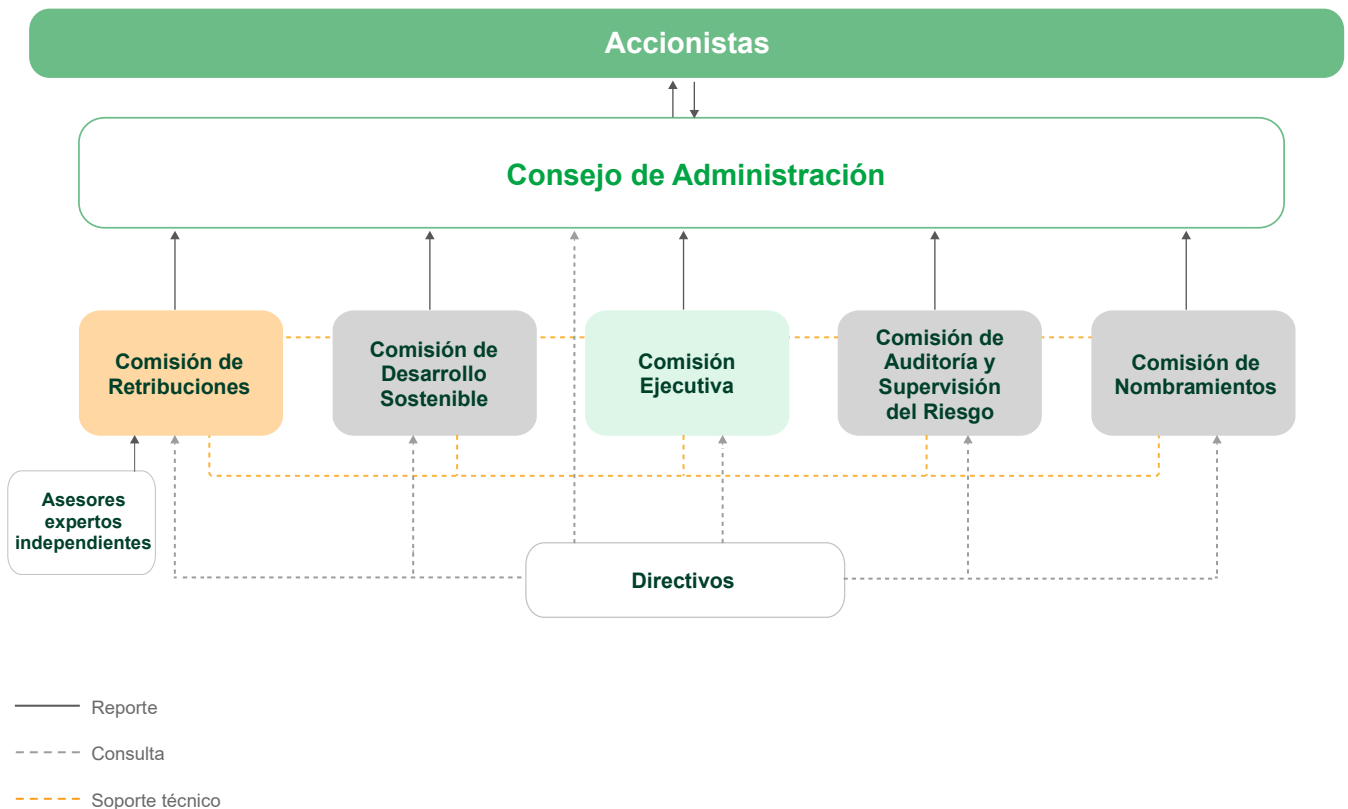


Interacciones de la Comisión de Retribuciones

La Comisión de Retribuciones, 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, 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.



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

La finalidad última de la Política de remuneraciones de los consejeros, como la de los programas de retribución de los profesionales del grupo Iberdrola, es contribuir de forma decisiva a la atracción, 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.

La Comisión de Retribuciones 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 y múltiple.**

La Comisión de Retribuciones, dentro del plan de mejora continua, lleva a cabo **análisis comparativos de mercado (benchmarks) de la retribución total.** Durante el ejercicio 2024 y para 2025, la Comisión de Retribuciones, con el asesoramiento de un externo independiente, lleva a cabo análisis comparativos de mercado (*benchmark*) de la retribución total de consejeros en su condición de tales, del presidente ejecutivo y del consejero delegado.

La Comisión de Retribuciones evalúa:

- La competitividad para garantizar que se retribuya adecuadamente la dedicación y responsabilidad asumidas para maximizar la creación de valor sostenible a largo plazo y el compromiso con *el Propósito y Valores* de la Sociedad.
- La alineación de la retribución con la complejidad de las funciones y las competencias necesarias de los consejeros para desempeñar sus cargos de manera efectiva.
- La transparencia, ofreciendo a los inversores una comprensión más clara de la dedicación y efectividad del Consejo de Administración.

Liderazgo de Iberdrola

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 participar 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, el talento, el esfuerzo, la innovación, el liderazgo y la capacidad de materializar el compromiso con su *Propósito y Valores* los principales elementos diferenciadores de Iberdrola 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.

Cabe destacar que la Sociedad a 31 de diciembre de 2024 es la **primera utility europea por capitalización bursátil**, con el objetivo de seguir consolidándose en las primeras posiciones a nivel mundial. 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, 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** el de **redes** –con ingresos regulados y estables–, el **de renovables** y el de **clientes**, con soluciones personalizadas e innovadoras.

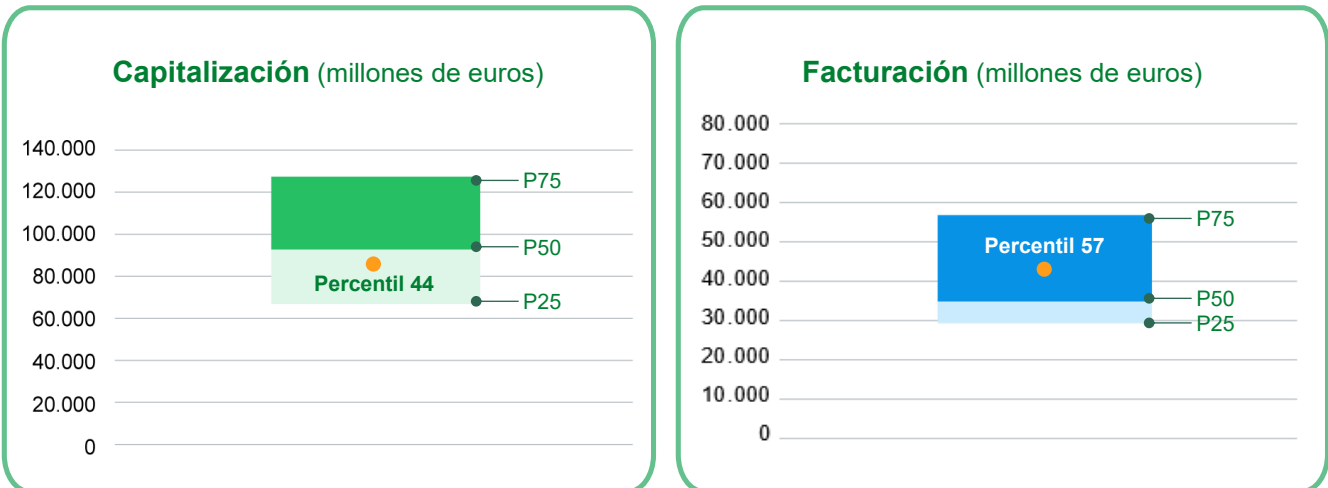
Es por lo anterior que Iberdrola se ha convertido en un caso de estudio en Harvard, como líder en el reto de la producción y el suministro de renovables estando al frente de esta nueva revolución en la que es el referente.

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 la anualidad 2025 ha mantenido a EY Abogados) 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**. En el caso de las energéticas y *utilities* se considera a su vez como dimensión el valor de activos de redes regulados y su distribución geográfica.

Con el fin de garantizar la **consistencia y la 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* (global), (ii) líderes (global), (iii) Ibex-35 (España) y (iv) transición energética (Europa). 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, que se mantienen inalterados respecto a años anteriores, se ha definido un grupo de referencia a efectos retributivos para la remuneración de los consejeros y de las mejores prácticas. Este grupo está formado por las siguientes **40 compañías** que, de acuerdo a los resultados del análisis comparativo, en lo relativo a las dimensiones principales posicionan a Iberdrola **en torno a la mediana en términos de capitalización y facturación**.



Fuente: Análisis comparativo “Benchmark” de la retribución total de los consejeros de Iberdrola, S.A. realizado por EY Abogados.

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.

7 compañías: NextEra Energy, Duke Energy, The Southern Company, E.ON, Constellation Energy, Exelon Corporation y Veolia Environnement.

En el caso de las energéticas y *utilities* se considera a su vez como dimensión el valor de activos de redes regulados y su distribución geográfica.

Respecto al *benchmark* 2023, Exelon Corporation y Veolia Environment se han incluido en el grupo de comparación del *benchmark* 2024 en la medida en que han pasado a cumplir con los criterios reseñados.



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.

26 compañías: 3M, ABB, Air Liquide, Boeing, Carrier Global, Caterpillar, ConocoPhillips, Cummins Inc, Deere&Company, Eaton Coporation, FedEx, General Dynamics, GSK, Heineken, Honeywell, Intel Corporation, Johnson Controls, Medtronic, Nike, Pfizer, QUALCOMM, Rio Tinto, Siemens, Starbucks, Uber technologies y Unilever.

Respecto al *benchmark* 2023, Carrier Global, Cummins Inc, Eaton Coporation, Intel Corporation, Johnson Controls y Uber technologies se han incluido en el *benchmark* 2024, en la medida en que han pasado a cumplir con los criterios reseñados.

Asimismo, Archer-Daniels-Midland, Basf, Dow, GE, Holcim, Humana, IBM, Northrop Grumman, Schneider Electric, Volvo y Walt Disney han dejado de formar parte del *benchmark* 2024 en la medida en que han dejado de cumplir con los criterios reseñados.

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 torno a 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 minoritarios 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 2024 y hasta la fecha de elaboración del presente Informe, la Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento independiente de las siguientes firmas especializadas:

- PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L. (“PwC Asesores”) en relación con la evaluación de los parámetros vinculados a la retribución variable anual del presidente ejecutivo y del consejero delegado.
- Ernst & Young Abogados, S.L.P. (“EY Abogados”) en relación con el análisis comparativo *benchmark* de la retribución total de los consejeros en su condición de tales, del presidente ejecutivo y del consejero delegado respecto a empresas comparables. En la retribución total del presidente ejecutivo y del consejero delegado se han tenido en cuenta las variaciones que pudieran producirse como consecuencia de la evolución del valor de la acción.

Por otra parte, en la elaboración de la Política de remuneraciones de los consejeros, la Comisión de Retribuciones contó con el asesoramiento de EY Abogados para algunos aspectos de la misma.

A.1.1.d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los directivos 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, podrá aplicar excepciones temporales a los componentes variables de la retribución (tanto a corto como a largo plazo) de los directivos cuando esta excepcionalidad sea necesaria para servir a 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 artículo 529 novodécimas 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 presente Informe.

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 de Iberdrola está compuesto por elementos fijos y elementos variables, tanto a corto como a largo plazo, y está diseñado para atraer, fidelizar y motivar 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 por 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, velando por la efectiva creación de valor.

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 | Elementos de la Política de remuneraciones | | |
|---|--|---|---|
| | Retribución fija | Retribución variable a corto plazo (bono anual) | Retribución variable a largo plazo (bono estratégico) |
| 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 componentes del *mix* retributivo de los directivos son los siguientes:

- **Retribución fija:** las remuneraciones de los directivos pueden variar atendiendo a las responsabilidades y características específicas de las funciones desempeñadas y 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.



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

Tiene por objeto incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales de la Sociedad y los específicos del cargo, alineando la dedicación y esfuerzos de los directivos con la estrategia empresarial.

El límite máximo de la remuneración variable a corto plazo aplicable al presidente ejecutivo y al consejero delegado para el ejercicio 2025 se refleja en el apartado **A.1.6**.

La remuneración variable anual está 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, incluyendo objetivos de tipo financieros, operativos y de sostenibilidad.

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

Financieros

- Beneficio neto, beneficio operativo bruto (EBITDA), flujo de caja, etc.
- Inversiones.
- Evolución comparada, con otros valores e índices, de la remuneración del accionista.
- Fortaleza financiera.
- Nivel de eficiencia del grupo.

Operativos

- Selección y ejecución de inversiones.
- Cartera de proyectos.
- Capacidad instalada.
- Activos de redes reconocidos en la base de activos regulados.
- Aspectos regulatorios.
- Liderazgo en clientes.

Sostenibilidad

- Desarrollo y aplicación de las Políticas de relaciones con los Grupos de interés, de respeto de los derechos humanos, de gestión de personas y con el dividendo social.
- Desarrollo de la Política de igualdad de oportunidades.
- 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.
- Resiliencia y refuerzo de planes de ciberseguridad.
- Niveles de seguridad, salud, bienestar y clima laboral.



La Comisión de Retribuciones adopta un enfoque estratégico a la hora de seleccionar las métricas para garantizar una evaluación equilibrada del desempeño diferenciando la retribución a corto y largo plazo. Esto significa evitar cualquier solapamiento significativo entre los criterios utilizados para evaluar el desempeño de los objetivos de la retribución variable anual y los del bono estratégico.

En el caso de las métricas de sostenibilidad, esta diferenciación es importante en la medida en que los objetivos deben alcanzarse en diferentes plazos temporales. Por ello, la Comisión de Retribuciones define objetivos específicos de sostenibilidad a corto plazo que fomentan el progreso inmediato, mientras que establece objetivos a largo plazo que aseguran resultados más significativos y duraderos.

No obstante lo anterior, la métrica de beneficio neto tiene un nivel de importancia para la Sociedad que requiere evaluaciones anuales, así como medir su cumplimiento en periodos de 3 años, de conformidad con la estrategia del grupo, que permite cumplir *payout ratio* relativo a incrementar la remuneración del accionista a 0,61-0,66 euros/acción.

Cada métrica tiene asociada una escala de logro en la que se establece un umbral mínimo y un límite máximo. En 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 a los que se vincula la retribución variable anual del ejercicio 2025 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 con la Comisión de Desarrollo Sostenible, evaluar el desempeño de los directivos, a cuyos efectos podrá contar con el asesoramiento de un experto independiente (en evaluación de objetivos 2024 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, 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 pueda 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 discrecionalidad debe justificarse y explicarse en el Informe.

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 auditadas y posteriormente formuladas por el Consejo de Administración.

El Consejo de Administración, atendiendo a la propuesta que, en su caso, formule la Comisión de Retribuciones, durante el ejercicio posterior a la liquidación, si hay reformulación de cuentas, tiene la facultad para acordar la cancelación de las liquidaciones pendientes (cláusulas *malus*) y reembolso de los importes entregados (cláusulas *clawback*) en el ejercicio anterior.



• **Retribución variable a largo plazo (bono estratégico): planes de entrega de acciones**

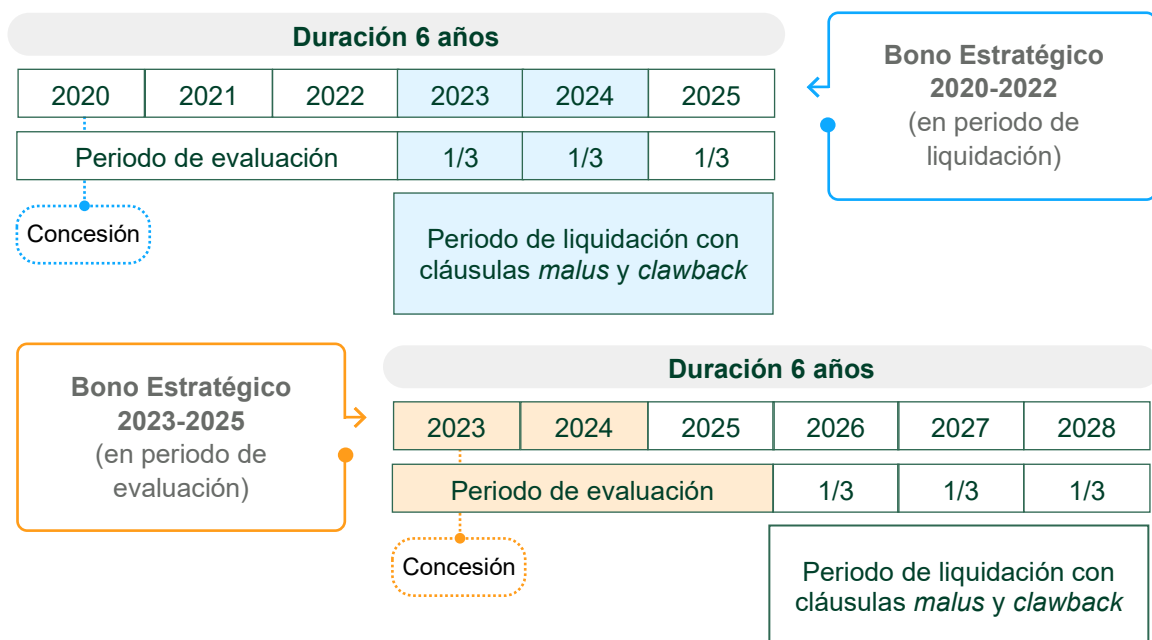
La retribución variable a largo plazo fomenta el compromiso con el proyecto empresarial del grupo Iberdrola a largo plazo, vinculando parte de la retribución a la creación de valor para los grupos de interés, así como al logro sostenible de los objetivos estratégicos del grupo y la maximización de su dividendo social y la rentabilidad al accionista.

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, que establece el número máximo de acciones a entregar a los directivos que son consejeros y fija también los parámetros y objetivos cuantificables que determinan su devengo, así como su ponderación.

Estos planes a largo plazo 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.**

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.

A la fecha de elaboración del presente Informe, el Bono Estratégico 2020-2022 se encuentra en periodo de liquidación (habiéndose realizado dos de las tres entregas previstas) y el Bono Estratégico 2023-2025, que fue aprobado por el 92 % en la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2023 se encuentra en periodo de evaluación.



La retribución variable a largo plazo se vincula a la consecución de objetivos estratégicos cuantitativos y cualitativos predeterminados, concretos, cuantificables, retadores y claros - 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. Los pesos y los parámetros concretos del Bono Estratégico 2023-2025 se desglosan en el apartado **A.1.6**.



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

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 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 material, positivo o negativo, en las principales variables económicas de la Sociedad (incluyendo operaciones corporativas significativas). Se informará del grado de cumplimiento alcanzado en este Informe. Finalizado el período de evaluación de cada uno de los planes de incentivos, el plan se devengará anualmente y por partes iguales en los tres ejercicios siguientes una vez finalizado el periodo de evaluación. 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 (beneficios)**

Los directivos 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 los directivos a la edad normal de 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. 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 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.

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 no es participe de ningún sistema de ahorro a largo plazo (pensiones).

El sistema retributivo de los directivos se verá complementado con seguros de salud, seguro de vida y accidentes y otros beneficios en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías globales comparables. Los directivos, al igual que el resto de profesionales de la Sociedad, cuentan con bonificaciones limitadas de electricidad mediante concesiones de tarifa.

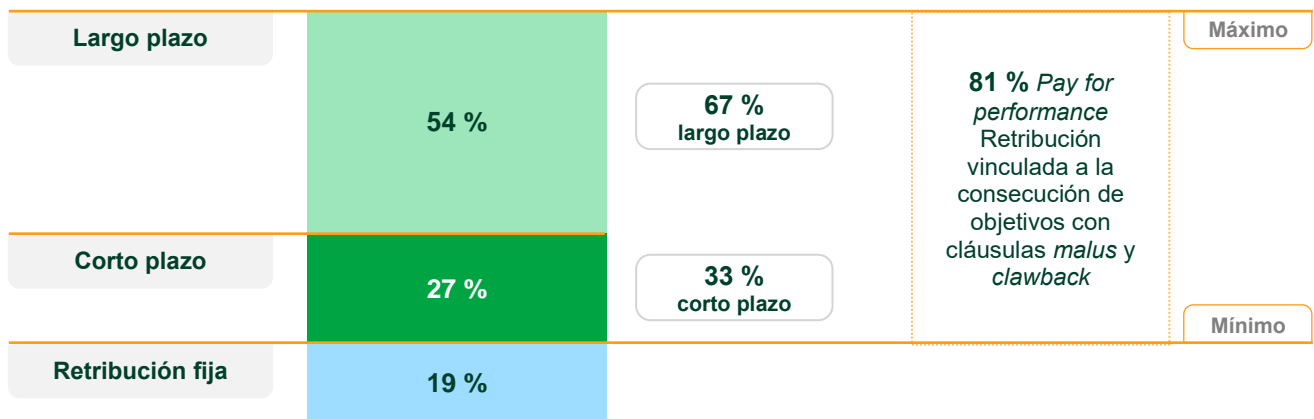


Mix retributivo que busca la creación de valor considerando a todos los grupos de interés y se vincula al desempeño de la Sociedad con establecimiento de objetivos retadores y claros

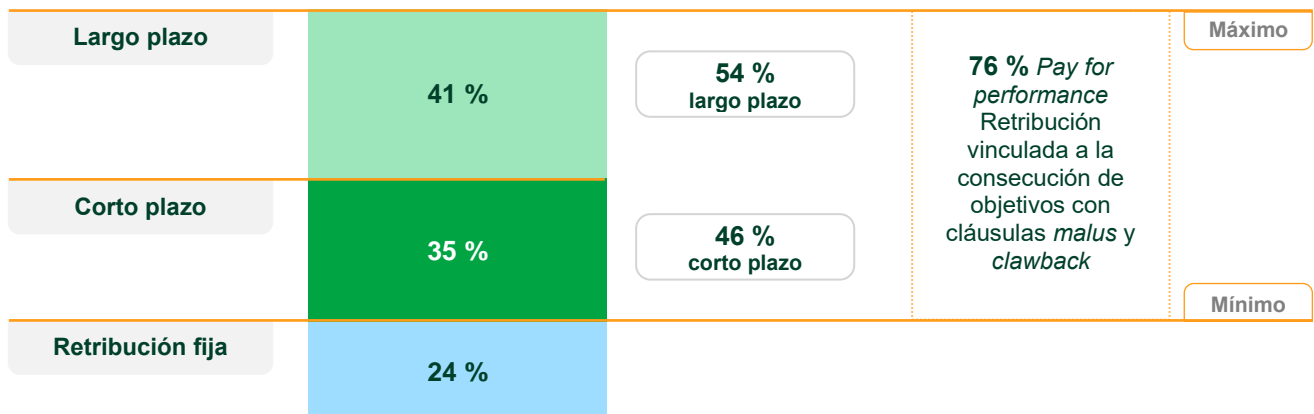
Los objetivos a los que se vincula la retribución variable del presidente ejecutivo y del consejero delegado, detallados en el apartado **A.1.6** del presente Informe, proyectan un escenario ambicioso y retador para una Sociedad que no se conforma con proseguir su crecimiento rentable, sólida financieramente y comprometida con los objetivos de sostenibilidad, 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.

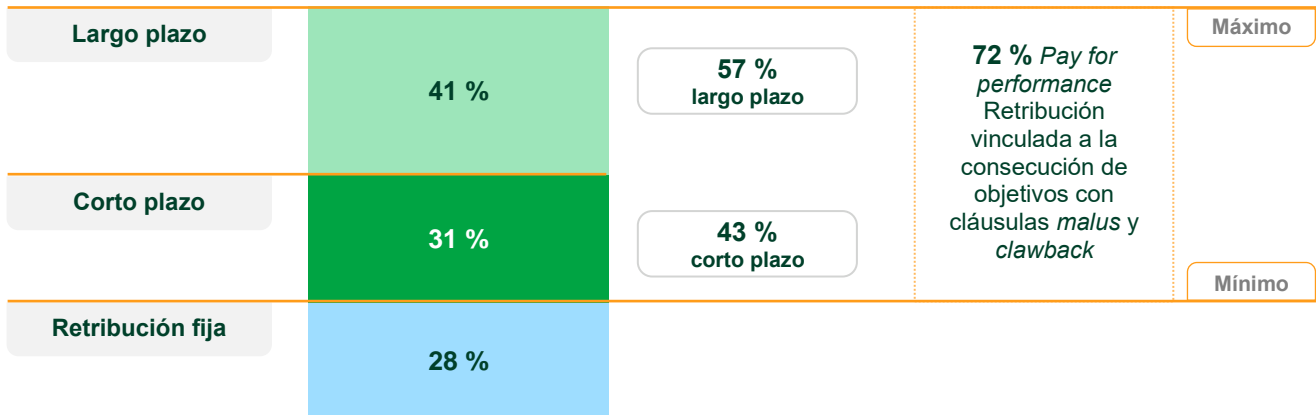
Los pesos concretos de cada elemento del *mix* retributivo correspondientes al ejercicio 2025, que se mantienen inalterados con respecto al 2024:

Presidente ejecutivo



Consejero delegado



**Resto directivos**

Para tener derecho los directivos a la percepción del Bono Estratégico 2023-2025 será necesario, además del cumplimiento de los objetivos, que el beneficiario haya alcanzado sus objetivos personales y, por tanto, haya percibido retribución variable anual en los tres ejercicios del periodo de evaluación. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que el nivel de desempeño del beneficiario durante el período de evaluación se considere insuficiente el beneficiario no tendrá derecho a percibir el Bono Estratégico 2023-2025.

En lo relativo a “Resto directivos”, indicar que no participan en sistemas de retribución variable anual ni son beneficiarios del incentivo 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, 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 del grupo Iberdrola.

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 reducir la exposición a riesgos excesivos y reforzar la alineación con los objetivos a largo plazo, los valores y los intereses de la Sociedad

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 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.
- 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.
- La Comisión de 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 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, la Comisión de Retribuciones propone al Consejo la cancelación o el reembolso de la remuneración que se haya satisfecho a los beneficiarios correspondientes.
- 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, 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.
- 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. Asimismo, se establece un límite máximo de pago que no puede ser sobrepasado.

Las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad y que han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses:

- En lo relativo a retribución variable a corto plazo, el personal directivo del grupo Iberdrola adscrito a direcciones o áreas con dependencia funcional de la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo o de 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 esta función, que se integra en la segunda y tercera línea de defensa y refuerza la eficacia del sistema de control interno del grupo Iberdrola, no participan en sistemas de retribución variable anual.
- En lo relativo a retribución variable a largo plazo, no podrán participar como beneficiarios del Bono Estratégico 2023-2025 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, 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 del grupo Iberdrola.



Resultados a largo plazo

Las líneas generales de la Política de remuneraciones son consistentes en lo relativo a dos aspectos fundamentales:

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

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

Para los consejeros en su condición de tales se establece que, al menos, un importe equivalente al 20 % de la retribución fija anual por año de mandato se mantenga durante un periodo de cuatro años acumulativamente.

Para los directivos se establece en cuatro años el periodo en el que no podrán transferir la propiedad de las acciones recibidas salvo que se mantenga un importe equivalente de, al menos, dos veces su remuneración fija.

- **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. No cortoplacista 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, fidelización, motivación y desarrollo del mejor talento.

Para los directivos, las características concretas 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 total de los directivos se compone principalmente de: (i) retribución fija (ii) retribución variable a corto plazo (bono anual) y (iii) retribución variable a largo plazo (bono estratégico).
- La remuneración total está diseñada de tal forma que consiga atraer 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. Asimismo, se establece un límite máximo de pago que no puede ser sobrepasado.

- La ponderación de la retribución variable, tanto a corto como a largo plazo, para la anualidad 2025, 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 ligados con la estrategia empresarial y con los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- El incentivo a largo plazo está diseñado como un plan plurianual con entrega diferida de acciones que pretende fomentar el compromiso con los objetivos estratégicos del grupo Iberdrola a largo plazo, alineando 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.
- Los directivos no podrán transferir la propiedad de las acciones recibidas durante un período de cuatro años salvo que mantengan un importe equivalente de al menos dos 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 (cláusulas *malus*) o de reembolso de la retribución variable (cláusulas *clawback*).

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, utilización de información no pública con fines privados y 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 en sistemas de retribución anual ni ser 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 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).

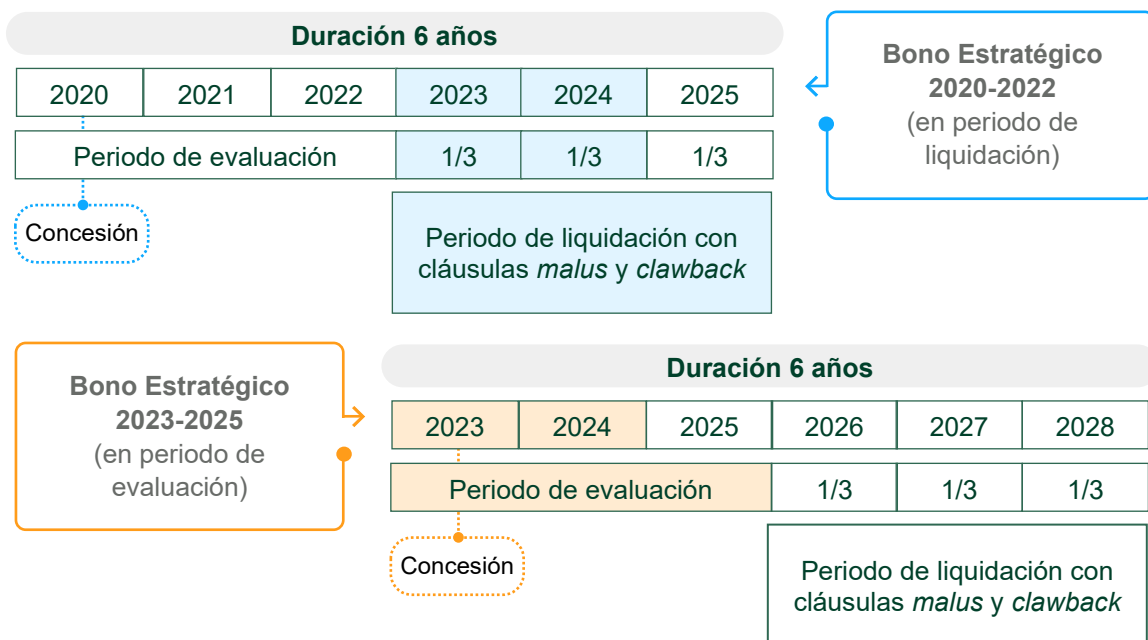
El Consejo de Administración puede cancelar o reclamar los componentes variables de la remuneración, ante el supuesto de una reformulación material de los estados financieros que no responda a una modificación de la normativa contable, situaciones de fraude o incumplimiento grave de la ley declarado mediante sentencia judicial firme, así como mala conducta entendida como comportamiento inadecuado o poco ético, como la violación de las políticas de la empresa o una mala gestión de los riesgos, que puede no implicar necesariamente repercusiones legales, pero que, aun así, puede provocar daños a la reputación de la empresa.

En este sentido, en lo relativo a la **retribución variable a corto plazo**, 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 y, además, en su caso, reclamar el reembolso, total o parcial, de los importes económicos liquidados de la citada retribución en los supuestos indicados.

La Sociedad acordará cuando proceda el importe económico que en el **plazo de treinta (30) días** debe ser objeto de devolución.

Por su parte, 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.



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 los supuestos 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, situaciones de fraude o incumplimiento grave de la ley declarado mediante sentencia judicial firme, así como mala conducta entendida como comportamiento inadecuado o poco ético, como la violación de las políticas de la empresa o una mala gestión de los riesgos, que puede no implicar necesariamente repercusiones legales, pero que, aun así, puede provocar daños a la reputación de la empresa.

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*).

Para tener derecho los directivos a la percepción del Bono Estratégico 2023-2025 será necesario, además del cumplimiento de los objetivos, que el beneficiario haya alcanzado sus objetivos personales y, por tanto, haya percibido retribución variable anual en los tres ejercicios del periodo de evaluación. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que el nivel de desempeño del beneficiario durante el período de evaluación se considere insuficiente el beneficiario no tendrá derecho a percibir el Bono Estratégico 2023-2025.

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. El **importe máximo conjunto** de la remuneración anual a satisfacer a la totalidad de los consejeros en su condición de tales es de **9.000 miles de euros** en cada ejercicio de vigencia de esta Política que incluye:
 - Retribución fija y primas por asistencia.
 - Prestaciones asistenciales (beneficios).
 - Compromiso de no concurrencia.

El importe máximo conjunto **permanece inalterado** desde 2008.



- Los consejeros en su condición de tales perciben una **cantidad fija anual**, adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, en función de los cargos que desempeñan dentro del Consejo de Administración y de las comisiones a las que pertenecen.
- 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 20 % de la retribución fija anual** por año de mandato a **mantener** durante un periodo de **cuatro años acumulativamente**.

Para el ejercicio 2025 la Comisión de Retribuciones ha seguido trabajando en garantizar que se retribuya adecuadamente la dedicación y responsabilidad asumidas por los consejeros en su condición de tales, para maximizar la creación de valor sostenible a largo plazo y el compromiso con el *Propósito y Valores* de la Sociedad.

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 y fidelización de miembros cualificados con experiencia relevante internacional, la Comisión de Retribuciones, con el asesoramiento de un externo independiente, ha llevado a cabo un análisis comparativo (*benchmark*) de la retribución total de los consejeros por pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones en función del cargo ostentado en cada caso, concluyendo que para **2025 las cuantías se mantienen inalteradas** conforme al siguiente detalle:

| Retribución fija de los consejeros por la pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones | |
|---|--------------------------|
| | (miles de euros anuales) |
| Presidente del Consejo de Administración | 600 |
| Vicepresidente del Consejo de Administración | 480 |
| Presidente de comisión | 440 |
| Vocal del Consejo de Administración ⁽¹⁾ | 200 |
| Por miembro de cada comisión | 100 |

⁽¹⁾ No acumulativo con los cargos anteriores.

| Primas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones ⁽²⁾ | |
|---|-----------------------------|
| | (miles de euros 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 |

⁽²⁾ 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 Auditoría y Supervisión del Riesgo.



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

La Política de remuneraciones de los consejeros 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 20 % de la retribución fija anual por año de mandato a mantener durante un periodo de cuatro años acumulativamente.

A cierre del ejercicio 2024, todos los consejeros cumplen, y superan, el importe mínimo exigido. 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 sostenible en la Sociedad.

El detalle del número de acciones de Iberdrola a 31 de diciembre de 2024, se desglosa en el apartado **B.5** del presente Informe.

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.

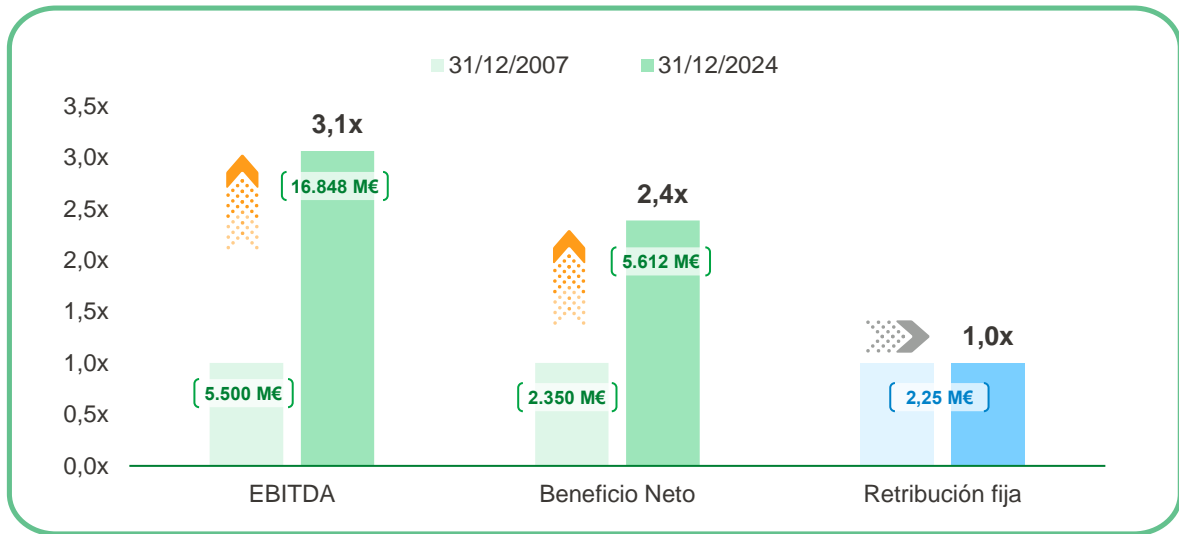
- **Importe 2025**

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 2025, en los siguientes importes:

Presidente ejecutivo 2.250 miles de euros y consejero delegado 1.000 miles de euros.

- **Evolución**

Entre 2008 y 2024 Iberdrola ha incrementado significativamente su presencia internacional, operando en múltiples mercados hasta convertirse en un actor global del sector energético. Durante este periodo, la Sociedad ha logrado triplicar su EBITDA y duplicar su beneficio neto este periodo.



A pesar de esta evolución positiva continua de los resultados de Iberdrola, cabe destacar que la retribución fija del **presidente ejecutivo se mantiene inalterada desde 2008**.

Asimismo, la retribución fija del **consejero delegado se ha mantenido inalterada desde su nombramiento** el 25 de octubre de 2022.

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.



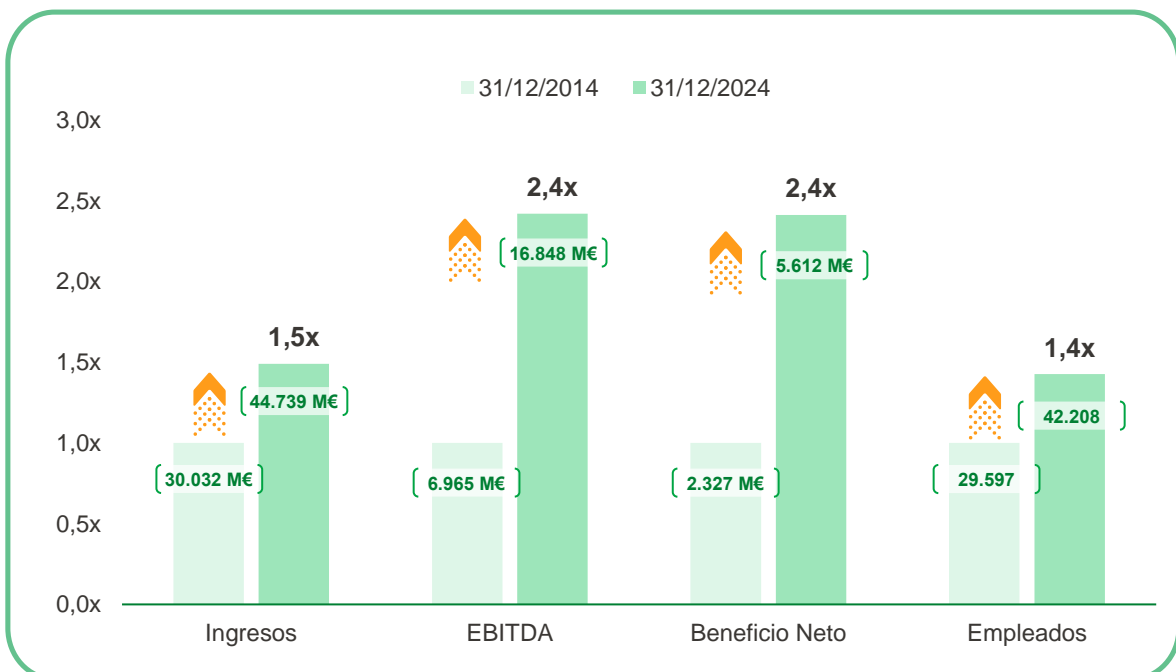
A.1.6.

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.

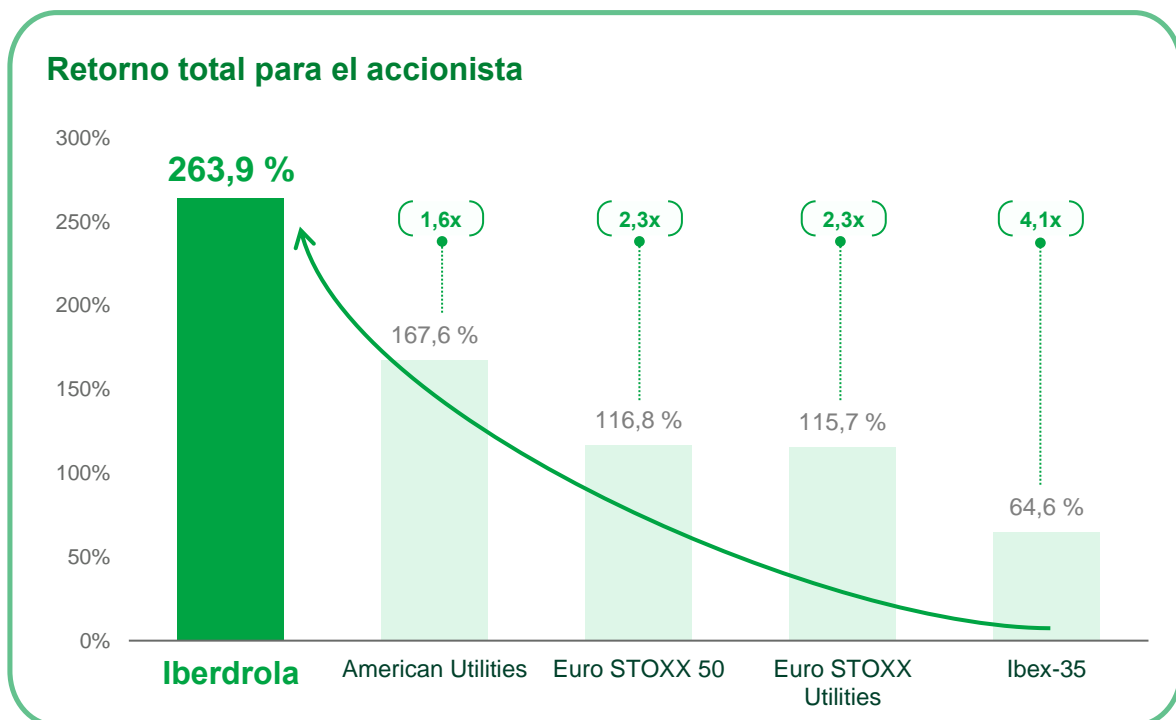
La Comisión de Retribuciones ha seguido analizando durante 2024 la dedicación y responsabilidades asumidas por los consejeros, así como la dimensión, internacionalización y complejidad de la Sociedad en los últimos 10 años.





La capitalización ha pasado de **35.756 millones de euros** a cierre de 2014 a **84.645 millones de euros** en 2024, lo que representa haber incrementado un **2,4x**. Cabe destacar que solamente en el último ejercicio la capitalización ha aumentado un **1,12x**.

Desde 2014 Iberdrola ha **superado significativamente la rentabilidad total para el accionista** en comparación con la rentabilidad total media de las **principales tres utilities americanas** por capitalización (NextEra Energy, Duke Energy y The Southern Company), con la rentabilidad total del índice europeo (**EURO STOXX 50**), con la rentabilidad total del índice europeo sectorial (**Euro STOXX Utilities**), y con la rentabilidad total media del índice del mercado español (**Ibex-35**).



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**. 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 2025

La retribución variable a corto plazo está sujeta al cumplimiento de objetivos estratégicos cuantitativos y cualitativos predeterminados, concretos, cuantificables, retadores y claros que se divulgan *ex post* debido a la sensibilidad estratégica de los objetivos establecidos.

Objetivos financieros

Los objetivos del corto plazo recogen los pilares estratégicos de Iberdrola, que se basan en:

- Inversiones prioritarias en redes reguladas.
- Inversiones selectivas en renovables.
- Países de alta calificación crediticia.

Todo ello basado en el compromiso total con la **fortaleza financiera**, el **dividendo**, la **sostenibilidad** y manteniendo el modelo de negocio aprobado.

Objetivos de sostenibilidad

La integración de la sostenibilidad dentro del modelo de negocio es una constante de Iberdrola desde hace más de 20 años, convirtiéndose en un pilar de crecimiento.

La estrategia de Iberdrola relativa a sus objetivos de sostenibilidad se articula alrededor de cinco prioridades.

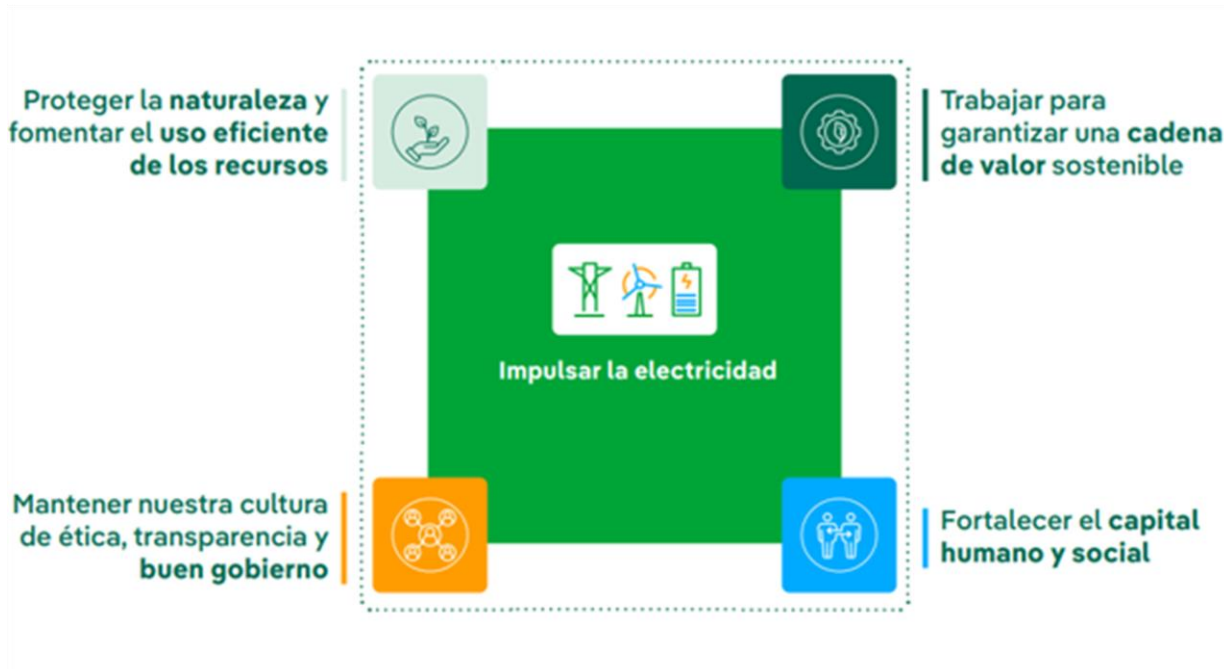
La primera de ellas está en el centro, el *core* del negocio, y es el compromiso con el impulso de la electricidad como la mejor fuente de energía posible. La fuente más autónoma, local y segura que existe, capaz de proporcionar estabilidad y competitividad en el largo plazo. Para que esto sea posible, Iberdrola se compromete con la descarbonización de sus actividades, la innovación y la digitalización, todo ello respaldado por su liderazgo en materia de financiación sostenible, que le permite articular estos compromisos.

Adicionalmente, la Sociedad tiene otras cuatro prioridades integradas en sus operaciones:

- La protección de la naturaleza en la construcción de un modelo energético sostenible, donde la conservación, protección y fomento de la biodiversidad y el uso sostenible y eficiente de los recursos estén integrados en todas sus actividades y procesos.
- El compromiso con una cadena de valor sostenible, persiguiendo que los proveedores acompañen a la compañía en este camino y, al mismo tiempo, integrando la sostenibilidad en los productos y servicios que se ofrecen a los clientes.



- El fortalecimiento del capital humano y social en búsqueda del beneficio mutuo.
- Una sólida cultura de la ética y el buen gobierno, que integre también la gestión de los grupos de interés y la debida diligencia en Derechos Humanos.

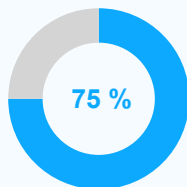


Escala de logro

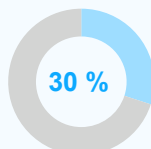
Cada métrica tiene asociada una escala de logro en la que se establece un umbral mínimo y un límite máximo. En el caso de no alcanzar el nivel de cumplimiento mínimo no se devengará retribución variable anual y en caso de alcanzar un nivel de cumplimiento superior al límite máximo, no se devengará retribución 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.



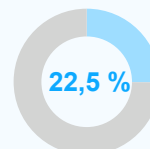
- **Presidente ejecutivo**

Objetivos financieros

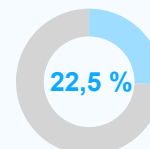
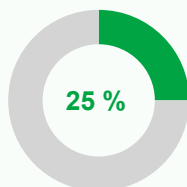
Beneficio neto



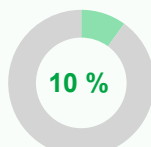
Incrementar la remuneración del accionista en línea con el incremento del beneficio neto



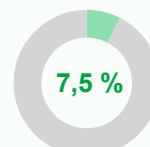
Solidez financiera

**Objetivos de sostenibilidad**

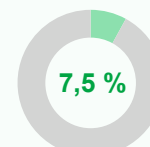
Seguridad y salud en el trabajo



Estrategia de negocio sostenible y presencia en índices



Ciberseguridad

**Objetivos financieros - peso específico 75 %:**

- **Beneficio neto** (peso 30 %)

La métrica de beneficio neto tiene un nivel de importancia para la Sociedad que requiere evaluaciones anuales, así como medir su cumplimiento en periodos de 3 años, de conformidad con la estrategia del grupo, que permite cumplir el *payout ratio* relativo a incrementar la remuneración del accionista a 0,61-0,66 euros/acción.

La evaluación anual permite contrastar la recurrencia del resultado.

Es una métrica clave para determinar la retribución del accionista, dado el compromiso de Iberdrola de incrementar esta retribución en línea con el crecimiento del beneficio neto.

- **Incrementar la remuneración del accionista en línea con el incremento del beneficio neto** (peso 22,5 %)

Tal y como establece la Política de remuneración del accionista *“la remuneración del accionista (payout) de la Sociedad, en cualquiera de sus modalidades, deberá ser sostenible, compatible con el mantenimiento de su solidez financiera y estar en línea con la de compañías con un perfil de negocio similar”*. Concretamente, establece que *“se situará entre el 65 % y el 75 % del beneficio neto atribuido a la Sociedad, como sociedad dominante, en sus cuentas anuales consolidadas”*.



En aplicación de la Política de remuneración del accionista y en línea con lo sucedido en los últimos 5 años, el *payout* repartido por la Sociedad se situará, de manera consistente, en el rango más alto que contempla la citada Política.

- **Solidez financiera** (peso 22,5 %)

Un año más el objetivo de ratio de solvencia permitirá a la Sociedad cumplir con los requisitos de las agencias de *rating* para el nivel de *rating* crediticio BBB+, garantizando el mantenimiento de la fortaleza financiera.

Objetivos de sostenibilidad - peso específico 25 %:

- **Seguridad y salud en el trabajo** (peso 10 %)

El Consejo de Administración de la Sociedad, reconociendo la importancia que tiene la seguridad laboral, salud y bienestar para la Sociedad, se compromete a desarrollar las acciones necesarias con sistemas de monitorización continua para proporcionar condiciones seguras y saludables para la prevención de lesiones y el fomento de la salud física, social, mental y emocional relacionadas con el trabajo “Política 0 accidentes”, apropiadas al propósito, tamaño y contexto de cada organización y a la naturaleza específica de los riesgos tanto en la Sociedad como en las demás sociedades integradas en el grupo, así como en sus ámbitos de influencia.

- **Estrategia de negocio sostenible y presencia en índices** (peso 7,5 %)

Corresponde, por una parte, con la aprobación por el Consejo de Administración, y de forma integrada con las perspectivas financieras, de una actualización anual de la estrategia de sostenibilidad. Esta estrategia debe incluir un análisis de aspectos materiales y una concreción de objetivos y métricas a medio y largo plazo y será publicada.

Corresponde, por otra parte, con la estrategia y el desempeño de la Sociedad que debe obtener un reconocimiento de agencias de calificación de sostenibilidad de reconocido prestigio.

- **Ciberseguridad** (peso 7,5 %)

Por una parte, corresponde con la ausencia de incidentes de ciberseguridad con impacto relevante que considera las dimensiones de evaluación del impacto (financiero, regulatorio / legal, operativo, seguridad y bienestar de las personas, medio ambiente, reputacional, privacidad de la información y propósito y valores del grupo: otros impactos) y los niveles de impacto.

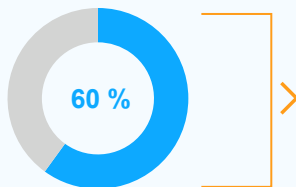
Por otra parte, corresponde con el cumplimiento de programas de acción de ciberseguridad.



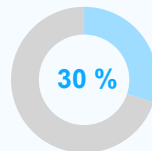


• **Consejero delegado**

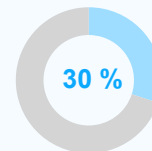
Objetivos financieros



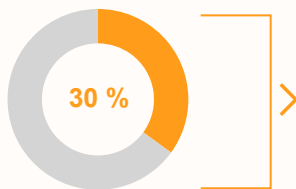
Beneficio neto



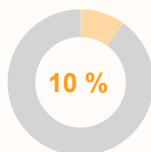
Solidez financiera



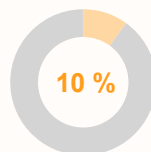
Objetivos operativos



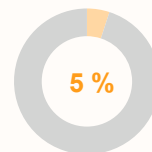
Activos de redes reconocidos



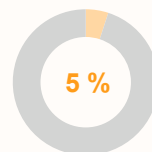
Aspectos regulatorios



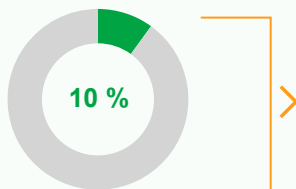
Eficiencia en operaciones



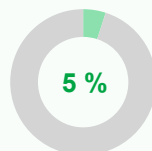
Clientes



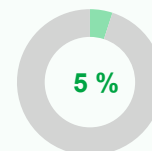
Objetivos de sostenibilidad



Seguridad y salud en el trabajo



Ciberseguridad



Objetivos financieros - peso específico 60 %:

• **Beneficio neto** (peso 30 %)

La métrica de beneficio neto tiene un nivel de importancia para la Sociedad que requiere evaluaciones anuales, así como medir su cumplimiento en periodos de 3 años, de conformidad con la estrategia del grupo, que permite cumplir el *payout ratio* relativo a incrementar la remuneración del accionista a 0,61-0,66 euros/acción.

La evaluación anual permite contrastar la recurrencia del resultado.

Es una métrica clave para determinar la retribución del accionista, dado el compromiso de Iberdrola de incrementar esta retribución en línea con el crecimiento del beneficio neto.



- **Solidez financiera** (peso 30 %)

Un año más el objetivo de ratio de solvencia permitirá a la Sociedad cumplir con los requisitos de las agencias de *rating* para el nivel de rating crediticio BBB+, garantizando el mantenimiento de la fortaleza financiera.

Objetivos operativos – peso específico 30 %:

- **Activos de redes reconocidos en la base de activos regulados** (peso 10 %)

En línea con el pilar estratégico de inversiones prioritarias en redes reguladas, se establece un crecimiento de activos de redes reconocidos en la base de activos regulados, como incremento anual por las inversiones autorizadas y aprobadas por parte del regulador y contemplando así mismo una retribución económica.

- **Aspectos regulatorios** (peso 10 %)

La regulación es un aspecto clave para asegurar a largo plazo la estabilidad de retornos adecuados a la inversión. En este sentido, se definen acciones regulatorias sobre aspectos destacados que permitan garantizar estos retornos de acuerdo con el calendario de los reguladores de las distintas geografías.

- **Eficiencia en operaciones** (peso 5 %)

Iberdrola se caracteriza por la eficiencia en sus operaciones. En la ambición de incrementar la eficiencia se define como objetivo el control del gasto operativo neto en correlación con el margen bruto.

El mantenimiento de niveles de eficiencia adecuados es un aspecto clave para alcanzar los niveles de generación de caja apropiados para el mantenimiento de una sólida posición financiera, así como para alcanzar el objetivo de beneficio neto cuyo crecimiento está a su vez ligado al compromiso de remuneración del accionista.

- **Clientes** (peso 5 %)

En el entorno competitivo de los últimos años, manteniendo una calidad de servicio elevada, se valora la aportación por cliente, así como la vinculación en bienes y servicios ofrecidos por el grupo, con un control de la posible deuda comercial.

Objetivos de sostenibilidad - peso específico 10 %:

- **Seguridad y salud en el trabajo** (peso 5 %)

El Consejo de Administración de la Sociedad, reconociendo la importancia que tiene la seguridad laboral, salud y bienestar para la Sociedad, se compromete a desarrollar las acciones necesarias con sistemas de monitorización continua para proporcionar condiciones seguras y saludables para la prevención de lesiones y el fomento de la salud física, social, mental y emocional y a la naturaleza específica de los riesgos tanto en la Sociedad como en las demás sociedades integradas en el grupo, así como en sus ámbitos de influencia.



relacionadas con el trabajo “Política 0 accidentes”, apropiadas al propósito, tamaño y contexto de cada organización y a la naturaleza específica de los riesgos tanto en la Sociedad como en las demás sociedades integradas en el grupo, así como en sus ámbitos de influencia.

- **Ciberseguridad** (peso 5 %)

Por una parte, corresponde con la ausencia de incidentes de ciberseguridad con impacto relevante que considera las dimensiones de evaluación del impacto (financiero, regulatorio / legal, operativo, seguridad y bienestar de las personas, medio ambiente, reputacional, privacidad de la información y propósito y valores del grupo: otros impactos) y los niveles de impacto.

Por otra parte, corresponde con el cumplimiento de programas de acción de ciberseguridad.

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 25 de febrero de 2025.

Importe máximo 2025

- **Presidente ejecutivo**

El Consejo de Administración ha acordado **mantener el importe máximo** para 2025 en el mismo límite máximo que en 2024. 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 150 % de la retribución fija del presidente ejecutivo en dicho ejercicio.

- **Consejero delegado**

El Consejo de Administración ha acordado **mantener el importe máximo** para 2025 en el mismo límite máximo que en 2024. 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.



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 financiero y operativo en la evaluación del desempeño.

Cláusulas *malus* y *clawback*

Posibilidad de cancelación de las liquidaciones pendientes y reembolso de los importes entregados (cláusulas *malus* y *clawback*).

Los supuestos desencadenantes de las cláusulas *malus* y *clawback*, así como los procedimientos internos de aplicación, se recogen en el apartado **A.1.2** del presente Informe.

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 *ex ante* 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 2025, y previo informe de la Comisión de Retribuciones, tendrá lugar la tercera 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 tercera y última entrega.**

Este devengo anual y su correspondiente liquidación ha sido acordado por el Consejo de Administración de Iberdrola celebrado el 25 de febrero de 2025, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

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 con un nivel de votos a favor del 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.

No podrán participar como beneficiarios del Bono Estratégico 2023-2025 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, 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 del grupo Iberdrola.

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 2025

El desempeño de la Sociedad a 31 de diciembre de 2025 se evaluará con base en los siguientes parámetros de tipo financiero, operativos y de sostenibilidad, que proyectan un escenario ambicioso y retador para una compañía que no se conforma con proseguir su crecimiento rentable, sólida financieramente y comprometida con la sostenibilidad, 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 reunión con inversores de noviembre de 2022, que fue recibida positivamente por el mercado y son las siguientes:

Objetivos financieros

| | Peso | Mínimo 0 % | Máximo 100 % |
|--|------|----------------------------|--------------------------|
| Beneficio neto consolidado a cierre 2025 | 30 % | 5.000 M€ | 5.400 M€ |
| Evolución comparada del Retorno Total para el Accionista (TSR) con respecto al índice Euro STOXX Utilities | 20 % | Índice – 5 p.p. | Índice ≥ 5 p.p. |
| Mantenimiento de la solidez financiera de la Sociedad medida a través de las calificaciones crediticias a largo plazo a cierre de 2025 | 15 % | Dos agencias < BBB+ o Baa1 | Dos agencias BBB+ o Baa1 |
| Financiación sostenible medida como el porcentaje que la nueva financiación sostenible emitida entre 2023 y 2025 represente del total de la nueva financiación emitida durante dicho periodo | 5 % | < 80 % | ≥ 80 % |

70 %

Objetivos de sostenibilidad

| | Peso | Mínimo 0 % | Máximo 100 % |
|--|------|-----------------------------|-----------------------------|
| Intensidad media de emisiones de CO ₂ específicas a cierre de 2025 | 10 % | > 88 gr CO ₂ kWh | ≤ 70 gr CO ₂ kWh |
| Número de proveedores sujetos a políticas y estándares de desarrollo sostenible a cierre de 2025 | 10 % | < 80 % | ≥ 85 % |
| Igualdad de oportunidades en posiciones de relevancia | 10 % | < 26 % | ≥ 30 % |

30 %





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.

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.

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.

En el proceso continuo de interacción y escucha activa de los grupos de interés y dentro del plan de acción de mejora continua, la Comisión de Retribuciones revisa periódicamente la situación de la métrica retorno total para el accionista (TSR) y en concreto, si se pudiera dar que el rendimiento de Iberdrola fuera inferior al rendimiento del índice Euro STOXX Utilities, así como en tal caso el grado de cumplimiento en el umbral mínimo.

Para ello se ha analizado:

- Que en el periodo transcurrido desde el periodo de evaluación del Bono Estratégico 2023-2025 hasta el fin del ejercicio 2024, el retorno obtenido por el accionista de Iberdrola supera en 11,64 puntos porcentuales al obtenido por el índice Euro STOXX Utilities.





- Que en los dos planes de retribución variable plurianual precedentes, esto es, el Bono Estratégico 2017-2019 y el Bono Estratégico 2020-2022, el retorno obtenido por el accionista de Iberdrola superó en ambos casos en 5 puntos porcentuales al obtenido por el índice Euro STOXX Utilities, cumpliendo el objetivo al 100 %.

| Evolución TSR | | | |
|----------------------|------------------------------|-------------------------------|--|
| | 2017-2019 (*) | 2020-2022 (*) | Situación intermedia 01/01/2023 - 31/12/2024(*) |
| Iberdrola | 64,80 % | 32,85 % | 31,28 % |
| Euro STOXX Utilities | 59,40 % | 13,94 % | 19,64 % |
| Resultado | Índice +5,35 p.p. | Índice +18,92 p.p. | Índice +11,64 p.p. |

(*) Datos sin reinversión de dividendos en el valor.

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 sostenible, 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 sostenible 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 sostenible 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 sostenible) ponderará 5 puntos porcentuales.




4. Parámetros relacionados con los **objetivos de sostenibilidad**:

A la hora de establecer los objetivos de sostenibilidad para el Bono Estratégico 2023-2025, Iberdrola ha tenido en cuenta las dimensiones ambientales, sociales, de gobernanza y financiera contenidas en su matriz de materialidad.

Los temas más relevantes y significativos para los grupos de interés y para la propia Sociedad, ayudando a enfocar los esfuerzos en áreas que críticas para la sostenibilidad y para el éxito a largo plazo, asegurando que se aborden los temas más importantes para los grupos de interés y para la propia Sociedad son cambio climático, biodiversidad, economía circular, seguridad y salud, capital humano, comunidades, ciberseguridad, calidad de suministro, cadena de suministro responsable, ética y buen gobierno.

- a. **Reducción de la intensidad de emisiones de CO₂ específicas del grupo Iberdrola**, como referencia vinculada con la energía asequible y no contaminante y con la 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; y (iv) una estrategia global de sostenibilidad medioambiental, incluyendo estrategias sobre el agua, la energía y la biodiversidad. 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).

El objetivo de fomentar buenas prácticas de sostenibilidad en la cadena de suministro está estrechamente alineado con la estrategia de Iberdrola. Como líder global, Iberdrola debe colaborar con proveedores de equipos, obras y servicios que compartan estos valores y prácticas sostenibles. La estrategia de Iberdrola se basa en un exigente plan de inversiones que requiere una cadena de suministro que no solo garantice la disponibilidad de los equipos y





medios necesarios para su desarrollo, sino que también cumpla con niveles de exigencia en aspectos de sostenibilidad coherentes con los de la Sociedad.

Iberdrola debe contar con una cadena de suministro segura que permita afrontar las distorsiones provocadas por catástrofes ambientales, sanitarias o conflictos geopolíticos. El objetivo de tracción en sostenibilidad de los proveedores persigue que muchos de ellos actualicen sus prácticas empresariales, colocándolos en una mejor posición para trabajar con los clientes más exigentes y optar a aspectos diferenciales como la financiación verde. Monitorizar a los proveedores en sostenibilidad permitirá a Iberdrola reducir riesgos y la exposición a posibles impactos reputacionales derivados de la cadena de suministro.

- c. **Igualdad de oportunidades en posiciones de relevancia** del grupo Iberdrola, correspondientes a posiciones directivas de acuerdo con la reducción de las desigualdades priorizando fortalecer el capital humano y social como un pilar central de la cultura organizacional de Iberdrola.

Este objetivo, está alineado con las mejores prácticas del mercado, respondiendo a las expectativas de los grupos de interés y cumpliendo con los requerimientos legislativos establecidos en materia de igualdad. Iberdrola refuerza su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social, asegurando que su liderazgo con reflejo de las comunidades a las que sirve. Esta iniciativa contribuye significativamente a atraer y retener el mejor talento en el sector energético, consolidando así la posición de Iberdrola como líder en sostenibilidad y responsabilidad social.

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

Los valores intermedios de cada uno de los parámetros se calcularán por interpolación lineal.

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 determinen su entrega. Cada devengo anual y su correspondiente liquidación será acordado por el Consejo de Administración de Iberdrola, previo informe de la Comisión de Retribuciones.**

Para tener derecho los directivos a la percepción del Bono Estratégico 2023-2025 será necesario, además del cumplimiento de los objetivos, que el beneficiario haya alcanzado sus objetivos personales y, por tanto, haya percibido retribución variable anual en los tres ejercicios del periodo de evaluación. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que el nivel de desempeño del beneficiario durante el período de evaluación se considere insuficiente el beneficiario no tendrá derecho a percibir el Bono Estratégico 2023-2025.

No podrán participar como beneficiarios del Bono Estratégico 2023-2025 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, 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 del grupo Iberdrola.

Cláusulas *malus* y *clawback*

Posibilidad de cancelación de las liquidaciones pendientes y reembolso de las acciones entregadas (cláusulas *malus* y *clawback*).

Los supuestos desencadenantes de las cláusulas *malus* y *clawback*, así como los procedimientos internos de aplicación, se recogen en el apartado **A.1.2** del presente Informe.



A.1.7. Sistemas de ahorro a largo plazo de directivos

Los **directivos 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 2024 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:

- 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.



Durante el ejercicio 2024, si bien se ha producido con efectos de 17 de diciembre de 2024 el cese en el desempeño de su cargo de uno de los miembros del Consejo de Administración (doña María Helena Antolín Raybaud), 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 son las siguientes:

| | |
|--|---|
| Duración | Los contratos de los directivos de la Sociedad son de duración indefinida. |
| Normativa aplicable | <p>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.</p> <p>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.</p> |
| 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 | <p>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.</p> <p>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, tal y como se indica en el apartado B.11.</p> <p>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.</p> |
| 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 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 2024, existe un total de 10 contratos con un límite de indemnización superior a dos anualidades, lo que supone que desde el año 2001 a 31 de diciembre de 2024, se ha reducido en más de 100 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, tal y como se indica en el apartado **B.11**.

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 2024, se ha reducido el número de directivos que tienen un límite de indemnización superior a dos anualidades, más de un 90 %.

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.

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 17 de mayo de 2024 dispone que los directivos 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 lo relativo a AVANGRID, Inc., en función de las exigencias de su regulación sectorial y fiscal de su jurisdicción, así como, las exigencias derivadas de su reciente fusión, se adopta un acuerdo por el consejo correspondiente.

En este sentido, se estima que en el año 2025 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 la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso****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 17 de mayo de 2024 está vigente desde el ejercicio de su aprobación y durante los ejercicios 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, Sostenibilidad y Secretaría General y del Consejo, y en algunos casos, con la participación del consejero facultado a estos efectos y sus accionistas (minoritarios 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, los programas generales de retribución de los profesionales del grupo Iberdrola.



La Comisión de Retribuciones en 2024 ha revisado la Política y ha concluido que:

- Continúa promoviendo los principios y prácticas retributivas adecuadas para contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos a largo plazo de la Sociedad.
- Cumple con las mejores prácticas del mercado y de gobierno corporativo y está alineada con las expectativas de los accionistas y asesores de voto (*proxy advisors*).
- Es transparente y suministra 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.
- Es una herramienta estratégica para la creación de valor sostenible a todos los grupos de interés.

Ante lo anterior, la Comisión de Retribuciones **propone mantener la Política de remuneraciones de los consejeros que fue aprobada por la Junta General de Accionistas del 17 de mayo de 2024**, por lo que no hay cambios relevantes (derivada de modificación de la aprobada en el ejercicio anterior por la Junta ni cambios relevantes en las determinaciones específicas) en la Política de remuneraciones de los consejeros.

La Comisión de Retribuciones continúa monitorizando y revisando periódicamente la Política para asegurar que siga ajustándose a las expectativas de sus accionistas y asesores de voto (*proxy advisors*) y a las mejores prácticas del mercado y de gobierno corporativo.

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**



[Acceder a la Política de remuneraciones de los 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 y directivos correspondiente al ejercicio 2023 recibió un **92,47 % de voto a favor en la Junta General de Accionistas del año 2024**, lo que representa un aumento de los votos a favor de aproximadamente 4 puntos porcentuales en comparación con el año anterior.

Este incremento de apoyo por parte de los accionistas refleja la dedicación de la Comisión de Retribuciones en el proceso continuo de interacción y escucha con los grupos de interés, incluyendo los inversores institucionales, los inversores minoritarios y los asesores de voto (*proxy advisors*).

En relación con el Informe anual de remuneraciones de los consejeros y directivos para el ejercicio 2023, los accionistas y los asesores de voto (*proxy advisors*), destacaron que con la publicación del Informe en modelo libre, se consiguió una mayor facilidad de lectura que permitió una mayor comprensión del sistema retributivo



con un mayor alcance y transparencia de los aspectos tratados, mejorando la claridad general del Informe y la divulgación de las medidas de desempeño establecidas y cómo Iberdrola compara la remuneración con la de otras compañías.

La Comisión de Retribuciones lleva a cabo un seguimiento continuo de los resultados de la Junta General de Accionistas en materias propias de la Comisión. Tras la Junta General de Accionistas del 17 de mayo de 2024, ha analizado la información disponible del sentido de voto de determinados accionistas institucionales de Iberdrola (aproximadamente 70 accionistas institucionales que representan más del 50 % de su accionariado).

La Comisión de Retribuciones, tras el voto de los accionistas en la Junta General de Accionistas del 17 de mayo de 2024, ha dedicado especial atención al plan de acción y mejora continua del Informe anual sobre remuneraciones de consejeros y directivos, destacando las medidas siguientes:

- Análisis de la información disponible del sentido de voto de los accionistas.
- Análisis de las principales expectativas de los inversores institucionales, de los accionistas minoritarios y de los asesores de voto (*proxy advisors*).
- Análisis de las políticas de voto de los principales inversores.
- Análisis de las mejores prácticas de retribución observadas en empresas comparables y compañías líderes 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 y directivos del ejercicio 2024.

De cara a la Junta General de Accionistas 2025 Iberdrola ha reforzado el proceso de los *roadshows*, con el objetivo de fomentar una mayor participación de los accionistas y asegurar que la información compartida sea clara, precisa y accesible, buscando específicamente la calidad, claridad, coherencia e integridad de la información.

Además, se han establecido canales de comunicación más directos y frecuentes para que los accionistas puedan expresar sus opiniones y expectativas de manera efectiva. Con estas medidas, Iberdrola busca no solo aumentar la transparencia en sus procesos, sino también construir una relación de confianza y colaboración continua con accionistas y asesores de voto (*proxy advisors*).



B. Resumen de la aplicación de la Política de retribuciones de los consejeros y directivos en 2024



B. Resumen de la aplicación de la Política de retribuciones de los consejeros y directivos en 2024

La Política de remuneraciones aplicada en el ejercicio 2024 ha sido la Política aprobada por la Junta General de Accionistas el 17 de mayo de 2024, cuya aplicación se extiende desde el ejercicio de su aprobación y durante los ejercicios 2025, 2026 y 2027.

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, aprobar 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 2024 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).

| Comisión de Retribuciones | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| Nombre | Cargo, tipología de consejero |
| Don Juan Manuel González Serna | Presidente, independiente |
| Don Íñigo Víctor de Oriol Ibarra | Vocal, otro externo |
| Don Manuel Moreu Munaiz | Vocal, independiente |
| Don Íñigo Sagardoy de Simón | Secretario no consejero |

El *curriculum vitae* / biografía profesional, así como las competencias y capacidades de los miembros de la Comisión de Retribuciones se encuentran disponibles a través del siguiente *link*



[Acceder al *curriculum vitae* / biografía profesional](#)

Se trata de perfiles con elevados conocimientos y experiencia en el sector energético, gestión y estrategia, asignación de capital, sostenibilidad (incluido cambio climático) y operaciones y cadena de suministro y conocimientos superiores en auditoría, finanzas y gestión del riesgo, mercados globales y geopolítica, legal y regulatorio y digitalización y ciberseguridad.

**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**

A lo largo del año 2024, la Comisión de Retribuciones se ha reunido en 8 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:

Política de remuneraciones de los consejeros

- Elevar la propuesta de Política de remuneraciones de los consejeros al Consejo de Administración para su posterior aprobación por la Junta General de Accionistas, emitiendo el correspondiente informe justificativo específico requerido por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.
- Tras la Junta General de Accionistas y con carácter anual, revisar exhaustivamente la Política de remuneraciones para que los principios, contenido e información divulgada se ajusten a las expectativas de sus accionistas y asesores de voto (*proxy advisors*) y a las mejores prácticas del mercado y de gobierno corporativo.
- Analizar la opinión de los accionistas, minoritarios e institucionales y asesores de voto (*proxy advisors*), tras la presentación de la nueva política en la Junta General de Accionistas del año 2024.

Informes anuales de los consejeros y directivos

- Informar de los documentos sobre retribuciones, para su posterior aprobación por el Consejo de Administración, incluyendo el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos y los apartados correspondientes del Informe anual de gobierno corporativo de la Sociedad.
- Mejorar continuamente el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y directivos.

Sistemas de retribución variable a largo plazo (bono estratégico)

- Elevar propuesta para su posterior aprobación por el Consejo de Administración sobre la vigencia de fundamentos del Bono Estratégico 2020-2022 y la liquidación individual de la segunda entrega de acciones.

Sistemas de retribución variable a corto plazo (bono anual)

- Elevar propuesta para su posterior aprobación por el Consejo de Administración sobre la evaluación de los parámetros vinculados a la retribución variable anual 2024 del presidente ejecutivo, del consejero delegado y de los directivos.
- Elevar propuesta para su posterior aprobación por el Consejo de Administración para determinar los parámetros vinculados a la retribución variable anual 2025 del presidente ejecutivo, del consejero delegado y de los directivos.



Retribución fija

- Elevar propuesta de la retribución individual de los consejeros en su condición de tales, del presidente ejecutivo, del consejero delegado y de directivos, determinados de acuerdo a la Política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de mayo de 2024.

Programas retributivos

- Velar por la observancia de los programas de retribución de la Sociedad.
- Revisar los programas generales de retribución de la plantilla, valorando su adecuación y resultados.

Benchmarking y mejores prácticas de mercado

- Revisar las mejores prácticas sobre retribución de consejeros en su condición de tales y directivos, 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.
- Revisar las 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 sostenibilidad y revisión de su alineamiento con los objetivos estratégicos de Iberdrola.
- Revisar los resultados de los análisis de competitividad externa de consejeros en su condición de tales, del presidente ejecutivo y del consejero delegado, 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 mejores recomendaciones y prácticas de mercado en materia de remuneraciones.

En particular, ha contado con el asesoramiento independiente de las siguientes firmas especializadas:

- PwC Asesores en relación con la evaluación de los parámetros vinculados a la retribución variable anual del presidente ejecutivo y del consejero delegado 2024.
- EY Abogados en relación con el análisis comparativo *benchmark* de la retribución total de los consejeros en su condición de tales, del presidente ejecutivo y del consejero delegado respecto a empresas comparables. El mencionado análisis se llevó a cabo conforme al procedimiento desarrollado en el apartado **A.1.1** del presente Informe.

Teniendo en cuenta el **compromiso de Iberdrola con los accionistas** (minoritarios 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 directivos y, en su caso, la Política de remuneraciones de los consejeros de Iberdrola.
- Análisis de las políticas de voto en los asuntos relativos a retribuciones y de los principales inversores minoristas e 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.
- Análisis del alineamiento de la Política de remuneraciones de los consejeros con la política de remuneraciones de los profesionales de la Sociedad y con el Propósito y Valores de Iberdrola.

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 2024 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 2024 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, una de las prácticas retributivas a través de la cual la Comisión de Retribuciones aplica los principios de la Política de remuneraciones es el establecimiento de un **sistema de retribución no cortoplacista** que mantiene un equilibrio razonable entre los distintos elementos que conforman la retribución reflejando una adecuada asunción de riesgos que contribuyen a la atracción, fidelización, motivación y desarrollo del mejor talento.

Las medidas aplicadas durante el ejercicio 2024 para reducir la exposición a riesgos excesivos y reforzar la alineación con los objetivos a largo plazo, los valores y los intereses de la Sociedad fueron:

- La Comisión 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 ha sido responsable de proponer, revisar, analizar y poner en práctica la Política de remuneraciones de los consejeros.
- La Comisión de Retribuciones ha sido encargada de proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones de los consejeros, así como la retribución individual de los directivos 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, la Política establece mecanismos adecuados para que la Comisión de Retribuciones pueda proponer al Consejo la cancelación (cláusula *malus*) o el reembolso (cláusula *clawback*) de la remuneración, ante el supuesto de una reformulación material de los estados financieros que 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 mala conducta entendida como comportamiento inadecuado o poco ético, como la violación de las políticas de la empresa o una mala gestión de los riesgos, que puede no implicar necesariamente repercusiones legales, pero que, aun así, puede provocar daños a la reputación de la empresa.
- La Comisión de Retribuciones, ha considerado 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, 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.
- Concretamente, en consulta con la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo, ha participado 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.
- Asimismo, en consulta con la Comisión de Desarrollo Sostenible, ha participado en el proceso de evaluación sobre 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 ha tenido en cuenta el compromiso con el desarrollo sostenible de Iberdrola en el diseño de planes de retribución variable.



- Durante el ejercicio 2024 no ha existido retribución variable garantizada, y no se ha percibido ningún importe por este concepto por debajo del umbral mínimo de cumplimiento, ni se ha sobrepagado por encima del límite máximo.
- Las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgo de la Sociedad – incluyen al 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, incluyendo las de Auditoría Interna y Riesgos y Cumplimiento- y que han sido adoptadas para evitar conflicto de intereses:
 - En lo relativo a la retribución variable a corto plazo, el personal directivo del grupo Iberdrola adscrito a direcciones o áreas con dependencia funcional de la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo o de 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 esta función, que se integra en la segunda y tercera línea de defensa y refuerza la eficacia del sistema de control interno del grupo Iberdrola, no participan en sistemas de retribución variable anual.
 - En lo relativo a retribución variable a largo plazo, no podrán participar como beneficiarios del Bono Estratégico 2023-2025 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, 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 del grupo Iberdrola.

Durante el ejercicio 2024, para los directivos, las medidas concretas 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 han sido las siguientes:

- La remuneración total de los directivos se ha compuesto principalmente de: (i) retribución fija (ii) retribución variable a corto plazo (bono anual) y (iii) retribución variable a largo plazo (bono estratégico).
- Se ha establecido 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 se alcanza el umbral mínimo de cumplimiento.

Con carácter general, para los directivos, la remuneración variable anual está 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, de tipo financieros, operativos y otros extra-financieros relacionados con la sostenibilidad.

- El *pool* de objetivos al que está vinculada la retribución variable presentado en el apartado **A.1.2.** tiene las siguientes características como garantías de consistencia y trazabilidad del proceso de objetivos:
 - Gestión centralizada, coordinada y dinámica, con métricas homogéneas.
 - Formalización y documentación única en la definición, seguimiento y evaluación de objetivos.



- Definición de objetivos por palancas de gestión (financiero, operativo y sostenibilidad).
- Seguimiento de situación y monitorización de resultados.
- Todas estas métricas llevan asociadas una escala de logro en la que se establece un umbral mínimo (0 %) y un límite máximo (100 %) que, en caso de no alcanzar el nivel de cumplimiento mínimo, supone que no se devengará retribución variable, es decir, en ningún caso la retribución variable está garantizada. Asimismo, se establece un límite máximo de pago que no puede ser sobrepasado. Durante el ejercicio 2024 no ha existido retribución variable garantizada, y no se ha percibido ningún importe por este concepto por debajo del umbral mínimo de cumplimiento, ni se ha sobrepagado por encima del límite máximo.
- Los incentivos a largo plazo están diseñados como un plan plurianual con entrega diferida de acciones ligadas al cumplimiento de objetivos a largo plazo que son sometidos *ex ante* a la aprobación de la Junta General de Accionistas y que pretenden fomentar el compromiso con los objetivos estratégicos del grupo Iberdrola a largo plazo, alineando 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.

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.

Los directivos han asumido el compromiso de no transferir la propiedad de las acciones recibidas derivadas de cualquier elemento de retribución variable, durante un período de cuatro años salvo que mantengan un importe equivalente de al menos dos 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 (cláusulas *malus*) o de reembolso de la retribución variable (cláusulas *clawback*).

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 2024 se ajusta plenamente a la vigente Política de remuneraciones de los consejeros. En este sentido:



- **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 directivos 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 2024 incluyen 3 métricas financieras con un peso del 70 % y 3 métricas de sostenibilidad, cuya ponderación es del 30 %. En el caso del consejero delegado sus objetivos para el año 2024 incluyen 2 métricas financieras con un peso del 60 %, 1 métrica operativa con un peso del 30 % y 2 métricas de sostenibilidad, cuya ponderación es del 10 %. Estas métricas son predeterminadas, cuantificables y auditables y a su vez está relacionadas con las Perspectivas de Iberdrola. El detalle de las métricas a las que se vincula la remuneración variable se encuentra en el apartado **B.7** del presente Informe.

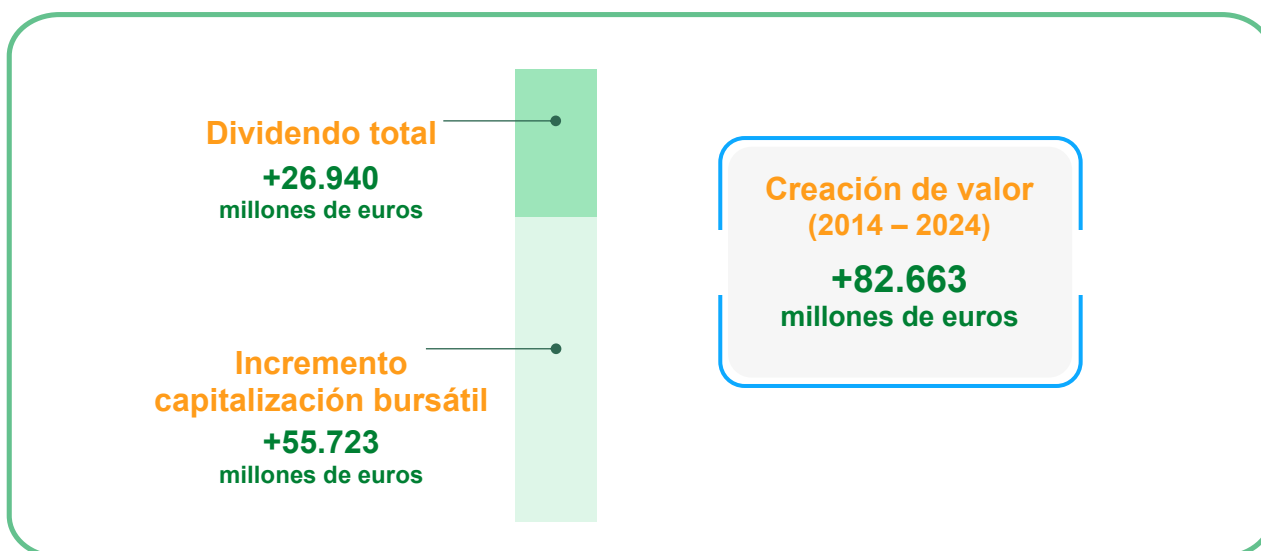
- **La retribución variable a largo plazo** (bono estratégico) del presidente ejecutivo y del consejero delegado pretende fomentar el compromiso con el proyecto empresarial del grupo Iberdrola a largo plazo, vinculando parte de la retribución a la creación de valor para el accionista, así como al logro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



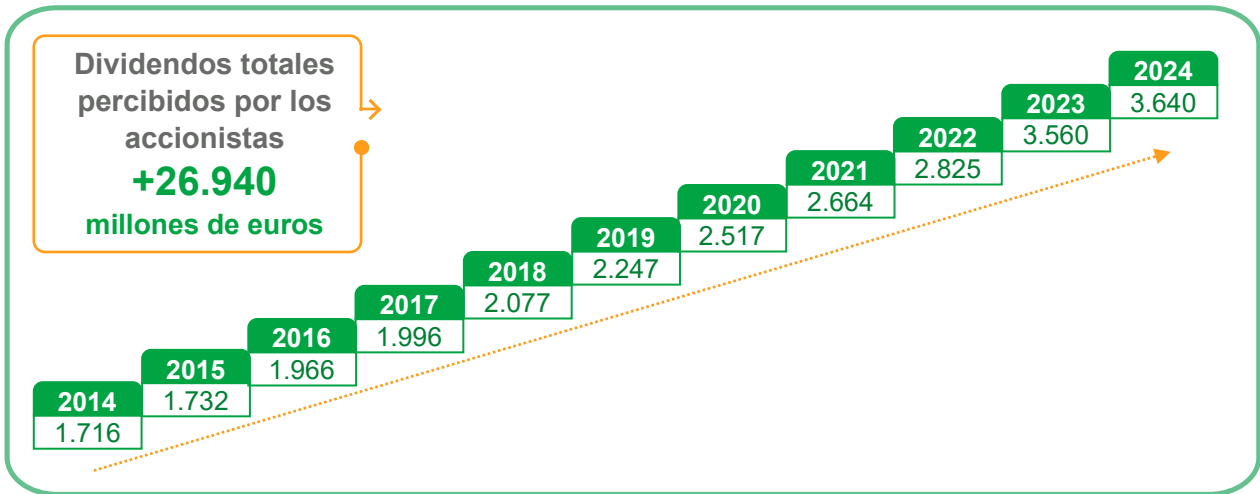
Concretamente, los parámetros a los que se vincula la retribución variable plurianual incluyen variables financieras (con un peso del 70 %) y otras relacionadas con la sostenibilidad (con un peso del 30 %) tal y como se detalla en los apartados **A.1.6** y **B.7** del presente Informe.

- El presidente ejecutivo y el consejero delegado han asumido el compromiso de no transferir la propiedad de las acciones recibidas durante un **periodo de cuatro años** salvo que se mantenga un importe equivalente de al menos, dos veces la remuneración fija.
- 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** y un límite máximo de pago que no puede ser sobrepasado.
- Los planes de retribución variable (tanto a corto como a largo plazo) incluyen criterios de evaluación del riesgo y de sostenibilidad como ejes centrales de la estrategia de la Sociedad.

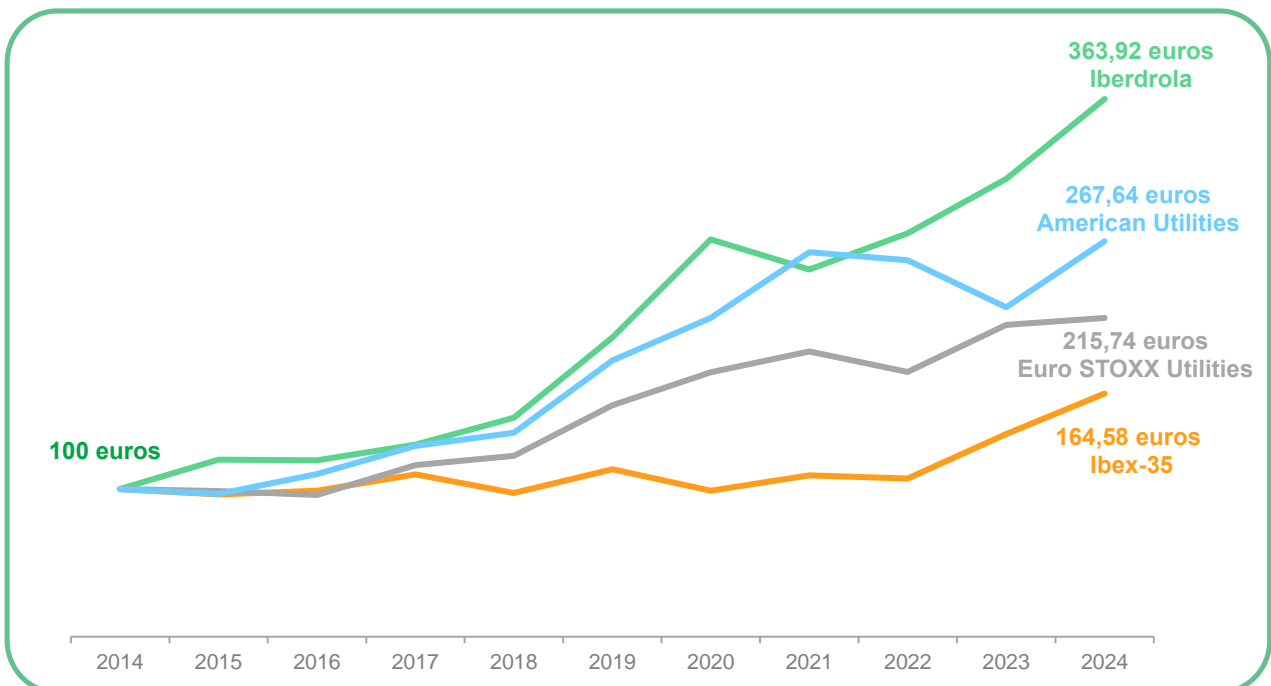
Desde el cierre de 2013 la estrategia de Iberdrola, que tiene como objetivo ofrecer resultados a largo plazo a todos los grupos de interés, incluidos los accionistas, ha creado valor **por más de 82 mil millones de euros** como consecuencia de:



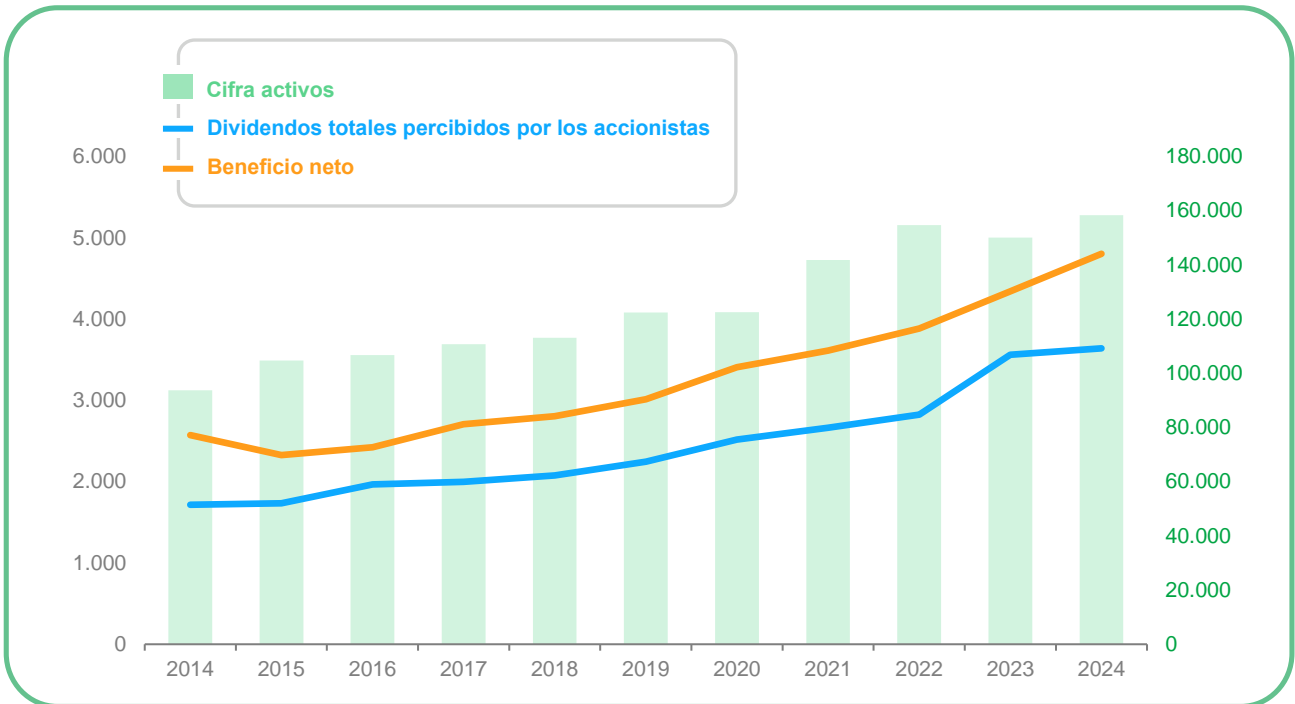
- la capitalización de Iberdrola **ha pasado de 28.922 millones de euros** a cierre de 2013 a **84.645 millones de euros** a cierre de 2024, lo que representa un incremento en valor absoluto de la capitalización de **55.723 millones de euros**.
- los dividendos totales (incluyendo pago en especie) percibidos por los accionistas en el periodo han ascendido a **26.940 millones de euros**:



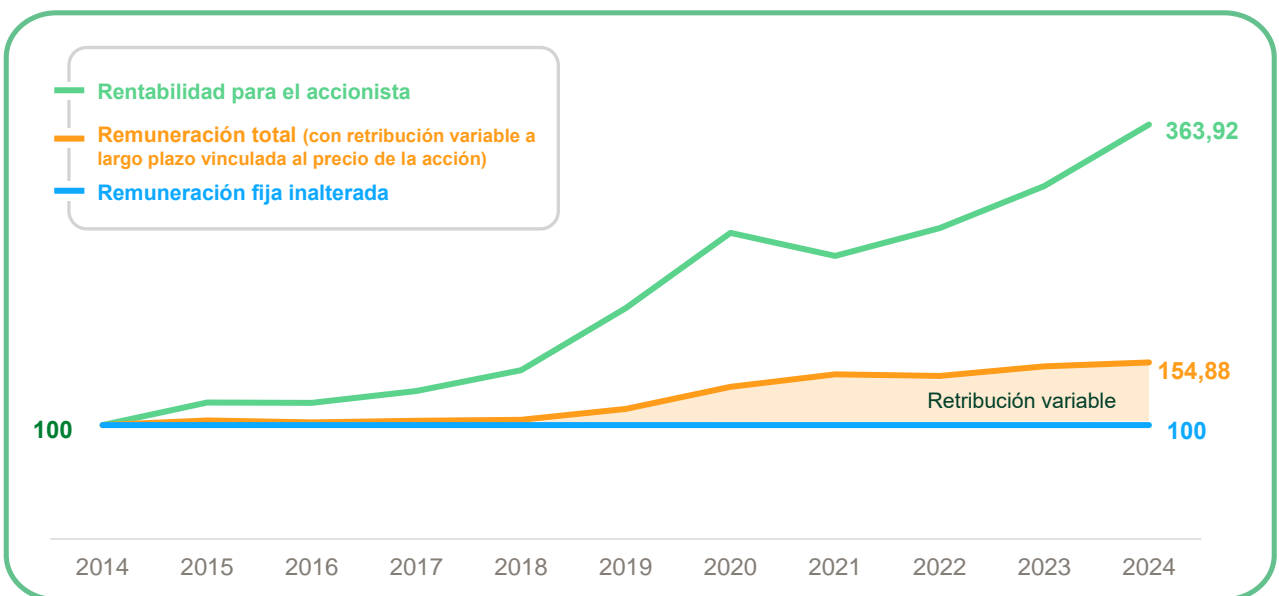
Durante los últimos diez años (2014 a 2024) el retorno total para el accionista de Iberdrola ha **superado significativamente a la rentabilidad total para el accionista** en comparación con la rentabilidad total media de las **principales tres utilities americanas** por capitalización (NextEra Energy, Duke Energy y The Southern Company), con la rentabilidad total del índice europeo sectorial (**Euro STOXX Utilities**), y con la rentabilidad total media del índice del mercado español (**Ibex-35**).



Durante los últimos diez años (2014 a 2024) 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 (2014 a 2024) 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 valor **por más de 82 mil 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 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.

Al igual que en años anteriores, la Comisión de Retribuciones considera que cualquier incremento de la remuneración de los directivos debe ser resultado de la consecución de 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. Para ello, la Comisión de Retribuciones ha analizado la evolución de la remuneración de los directivos en función de distintos parámetros incluyendo el precio de la acción en diversos escenarios, con el asesoramiento de un externo independiente.

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 y directivos de Iberdrola correspondiente al ejercicio 2023 **se aprobó con aproximadamente el 92,5 % de votos a favor en la Junta General de Accionistas** celebrada en el ejercicio 2024, lo que representa un aumento de los votos a favor de más de 4 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 75 %**, 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 2023 fue el siguiente:

| | Número | % sobre el total |
|-----------------------|---------------|------------------|
| Votos emitidos | 4.839.180.589 | 100 |
| Votos negativos | 356.874.786 | 7,37 |
| Votos a favor | 4.382.669.795 | 90,57 |
| Votos en blanco | 2.375.440 | 0,05 |
| Abstenciones | 97.260.568 | 2,01 |

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, cuyos importes permanecían sin cambios desde el año 2008, está determinada en la Política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de mayo de 2024 con un nivel de votos a favor del 95,64 %. Los consejeros en su condición de tales no tienen remuneración variable.

Siguiendo lo establecido en la citada Política, una de las novedades en la determinación de las primas por asistencia devengadas por los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio 2024 es que se limita en siete el número de reuniones con derecho a prima por asistencia a las reuniones de la Comisión de Nombramientos, la Comisión de Retribuciones y la Comisión de Desarrollo Sostenible. Las reuniones llevadas a cabo en el ejercicio 2024 se corresponden con el siguiente detalle:

| | Consejo de Administración | Comisión ejecutiva | Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo | Comisión de Nombramientos | Comisión de Retribuciones | Comisión Desarrollo Sostenible |
|------------------------|---------------------------|--------------------|--|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| Reuniones 2024 totales | 9 | 14 | 13 | 7 | 8 | 7 |

Siendo las primas de asistencia abonadas de 1.300 miles de euros. Esto supone una reducción del importe de primas por asistencia en un 13,1 % con respecto al ejercicio 2023.

Con arreglo a la Política aprobada por la Junta General de Accionistas, y de acuerdo con la composición actual del Consejo de Administración y de sus comisiones, en el ejercicio 2024, el importe agregado devengado por los consejeros en su condición de tales ascendió a **7.629 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.

El detalle de las retribuciones individuales, los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa y como ha variado respecto al año anterior, correspondiente a cada uno de los consejeros figura en el apartado **C**.

En lo referente a la dedicación de los consejeros, durante el ejercicio 2024, todos los consejeros han asistido al 100 % de las reuniones del Consejo de Administración (salvo un consejero que no acudió a una reunión) y todos los consejeros han asistido al 100 % de las reuniones de las comisiones:





| | Consejo de Administración | | Comisión | |
|---|---------------------------|--------------|---|--------------|
| | Tipología | % asistencia | Cargo | % asistencia |
| José Ignacio Sánchez Galán | Presidente ejecutivo | 100 % | Presidente comisión ejecutiva | 100 % |
| Armando Martínez Martínez | Consejero delegado | 100 % | Vocal comisión ejecutiva | 100 % |
| Iñigo Víctor de Oriol Ibarra | Consejero otro externo | 100 % | Vocal comisión retribuciones | 100 % |
| María Helena Antolín Raybaud ⁽¹⁾ | Consejero otro externo | 100 % | Vocal comisión nombramientos | 100 % |
| Manuel Moreu Munaiz | Consejero independiente | 100 % | Vocal comisión ejecutiva Vocal comisión retribuciones | 100 % |
| Xabier Sagredo Ormaza | Consejero independiente | 100 % | Presidente comisión auditoría y supervisión del riesgo | 100 % |
| Juan Manuel González Serna | Consejero independiente | 100 % | Vocal comisión ejecutiva Presidente comisión retribuciones | 100 % |
| Anthony Luzzatto Gardner | Consejero independiente | 100 % | Vocal comisión ejecutiva Vocal comisión nombramientos | 100 % |
| Sara de la Rica Goiricelaya | Consejero independiente | 89 % | Presidente comisión desarrollo sostenible | 100 % |
| Nicola Mary Brewer | Consejero independiente | 100 % | Vocal comisión desarrollo sostenible | 100 % |
| Regina Helena Jorge Nunes | Consejero independiente | 100 % | Vocal comisión auditoría y supervisión del riesgo | 100 % |
| Ángel Jesús Acebes Paniagua | Consejero independiente | 100 % | Vocal comisión ejecutiva Presidente comisión nombramientos | 100 % |
| María Ángeles Alcalá Díaz | Consejero independiente | 100 % | Vocal comisión auditoría y supervisión del riesgo | 100 % |
| Isabel García Tejerina | Consejero independiente | 100 % | Vocal comisión desarrollo sostenible | 100 % |
| Ana Colonques García-Planas ⁽²⁾ | Consejero independiente | 100 % | Vocal comisión nombramientos | 100 % |

⁽¹⁾ Cese en el desempeño de su cargo el 17 de diciembre de 2024.

⁽²⁾ Nombramiento para el desempeño de su cargo el 17 de diciembre de 2024.



Por otro lado, en relación con el compromiso de tenencia permanente de acciones (*shareholding policy*):

| | Tipología | Número de acciones de Iberdrola, S.A. a 31 de diciembre de 2024 |
|---|-------------------------|---|
| José Ignacio Sánchez Galán | Presidente ejecutivo | 15.580.184 |
| Armando Martínez Martínez | Consejero delegado | 169.719 |
| Iñigo Víctor de Oriol Ibarra | Consejero otro externo | 1.274.014 |
| María Helena Antolín Raybaud ⁽¹⁾ | Consejero otro externo | 172.976 |
| Manuel Moreu Munaiz | Consejero independiente | 63.074 |
| Xabier Sagredo Ormaza | Consejero independiente | 43.205 |
| Juan Manuel González Serna | Consejero independiente | 732.565 |
| Anthony Luzzatto Gardner | Consejero independiente | 20.029 |
| Sara de la Rica Goiricelaya | Consejero independiente | 21.623 |
| Nicola Mary Brewer | Consejero independiente | 5.000 |
| Regina Helena Jorge Nunes | Consejero independiente | 4.500 |
| Ángel Jesús Acebes Paniagua | Consejero independiente | 19.005 |
| María Ángeles Alcalá Díaz | Consejero independiente | 8.000 |
| Isabel García Tejerina | Consejero independiente | 70.774 |
| Ana Colonques García-Planas ⁽²⁾ | Consejero independiente | 2.000 |

⁽¹⁾ Cese en el desempeño de su cargo el 17 de diciembre de 2024.

⁽²⁾ Nombramiento para el desempeño de su cargo el 17 de diciembre de 2024.

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 2024 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 17 de mayo de 2024.

La Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración mantener la retribución fija del presidente ejecutivo para el ejercicio 2024 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 2024. **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 citada 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 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.

La Comisión de Retribuciones 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.

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.

- **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 relacionados con la sostenibilidad, que se corresponden con la estrategia de la Sociedad.

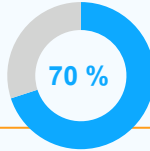
Los objetivos de retribución variable anual presentados posteriormente, tanto para el presidente ejecutivo, como para el consejero delegado, fueron aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones en su sesión del 20 de febrero de 2024.



Métricas 2024

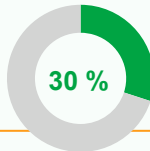
• Presidente ejecutivo

Objetivos financieros



| | Peso | Mínimo 0 % | Máximo 100 % | Nivel de cumplimiento |
|--|------|---|-----------------|-----------------------|
| Beneficio neto | 30 % | Resultado: Cierre 2023 + 17 % Cierre 2023 + 2,5 % Cierre 2023 + 7 % | | 100 % |
| Incrementar la remuneración del accionista en línea con el incremento del beneficio neto | 20 % | Resultado: Sí No Sí | | 100 % |
| Solidez financiera: FFO/Deuda Neta | 20 % | Resultado: > ratio + mantenimiento de calific. crediticia < ratio + = calificación > ratio + = calificación | | 100 % |

Objetivos de sostenibilidad



| | Peso | Mínimo 0 % | Máximo 100 % | Nivel de cumplimiento |
|--------------------------------------|-------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------|
| Igualdad de oportunidades | 7,5 % | Resultado: Sí No Sí | | 100 % |
| Presencia en índices internacionales | 15 % | Resultado: 6 4 6 | | 100 % |
| Ciberseguridad | 7,5 % | Resultado: 99 % 0 % 100 % | | 99 % |

Grado de cumplimiento total ponderado: **99,925 %**



Objetivos financieros - peso específico 70 %:

- **Beneficio neto** (peso 30 %).

El beneficio neto es de 5.612 millones de euros (+ 17 % respecto al año anterior) impulsado por la ejecución adelantada del plan estratégico de la Sociedad.

La aceleración de las tendencias anticipadas de la estrategia del grupo, la implementación del plan antes de lo previsto, un mejor perfil empresarial y la mejora de los fundamentos del mercado en 2025 impulsan una mejora estructural en las perspectivas futuras.

El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

- **Incrementar la remuneración del accionista en línea con el incremento del beneficio neto** (peso 20 %).

En 2024, la remuneración abonada al accionista con cargo al ejercicio 2023, fue de 0,553 euros por acción. Este importe representa un incremento del 11,5 % respecto de los 0,496 euros por acción abonados en 2023 y está en consonancia con la mejora del 10,7 % del beneficio neto del ejercicio 2023 respecto del de 2022. Se cumple así uno de los pilares de la estrategia de remuneración del accionista que liga el incremento de dicha remuneración al de los resultados. Asimismo, el importe de 0,553 euros abonados en 2024 supone adelantar en un año el objetivo mínimo de 0,55 euros de remuneración del accionista establecido para 2025. Por otro lado, el dividendo abonado en 2024 representa una rentabilidad para el accionista del 4,7 %, lo que compara favorablemente con el 2,8 % de inflación anual en España en el mismo periodo. Si a ese 4,7 % sumamos una apreciación de la acción del 12,0 % en el ejercicio 2024, la rentabilidad total para el accionista en el ejercicio 2024 se sitúa en el 16,7 %.

El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

- **Solidez financiera: FFO/Deuda neta** (peso 20 %).

El ratio ajustado es de 25,3 % incluyendo las operaciones extraordinarias de adquisición de ENW y minoritarios de AVANGRID, que han variado el perímetro de la Sociedad, siendo el ratio a cierre 2024 de 22,9 %. A su vez, el objetivo del ratio de solvencia ha permitido a la Sociedad cumplir con los requisitos de las agencias de rating para el nivel de rating crediticio BBB+, garantizando el mantenimiento de la fortaleza financiera.

El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.





Objetivos de sostenibilidad – peso específico 30 %:

- **Igualdad de oportunidades** (peso 7,5 %).

Iberdrola facilita y potencia la igualdad de oportunidades de los profesionales de las sociedades pertenecientes al grupo, contemplando igual retribución por el mismo trabajo y revisión salarial con criterios comunes.

Los convenios colectivos vigentes en las compañías del grupo garantizan la igualdad en los salarios iniciales y la progresividad en función de las capacidades y las competencias.

Asimismo, Iberdrola ha recibido en 2024 la certificación EDGE (Equity, Diversity, and Gender Equality), el método de evaluación referente en el mundo que valora y certifica a las empresas e instituciones por sus esfuerzos en promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, considerando el cumplimiento de estándares validados por un organismo independiente, entre otros, la equidad salarial. En concreto, ha obtenido el segundo nivel de certificación (EDGE Move), que indica que la organización no solo se ha comprometido con la igualdad de género, sino que ha adoptado medidas concretas para transformar ese compromiso en acción. Además, destaca que las prácticas equitativas se han integrado de forma sostenible en la organización y constituyen un área estratégica clave para su éxito futuro.

El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

- **Presencia en índices internacionales** (peso 15 %).

El Consejo de Administración, de forma integrada con las perspectivas financieras, aprobó una actualización anual de la estrategia de sostenibilidad. Esta estrategia incluye un análisis de aspectos materiales y una concreción de objetivos y métricas a medio y largo plazo publicadas. Iberdrola mantiene su presencia en los principales índices mundiales de sostenibilidad (DJSI, FTSE4Good, 2024 World's Most Ethical Companies). Además, Iberdrola continúa formando parte de numerosos índices de compañías sostenibles: medalla de Oro en Ecovadis, ISS ESG (Prime), MSCI Global Sustainability Index (AAA), A list de CDP, etc.

El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 % por haberse mantenido en más de 6 índices de referencia con los niveles de calificación requeridos para cada caso.





- **Ciberseguridad** (peso 7,5 %).

Por una parte, corresponde con la **ausencia de incidentes de ciberseguridad con impacto relevante** que considera las dimensiones de evaluación del impacto (financiero, regulatorio / legal, operativo, seguridad y bienestar de las personas, medio ambiente, reputacional, privacidad de la información y propósito y valores del grupo: otros impactos) y los niveles de impacto.

Por otra parte, corresponde con el **cumplimiento de planes de acción de ciberseguridad**, tales como:

- Mejora de los Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información y continuación con el programa de certificaciones, a través de la obtención de certificaciones ISO 27001 (Negocio Clientes – Reino Unido).
- Implantación de herramientas para la mejora de las capacidades de gestión de identidades y control de accesos privilegiados para la infraestructura (Negocio Redes – Estados Unidos).
- Ampliación de las capacidades actuales de detección de intrusiones y compromisos, así como mejora de la capacidad de respuesta frente a incidentes en la Red Corporativa del Grupo, a través de la implementación de nuevas herramientas que permiten la detección de comportamientos inusuales y/o anómalos y habilitan la respuesta ante los mismos.
- Ampliación de las capacidades de detección de intrusiones y compromisos, así como mejora de la capacidad de respuesta frente a incidentes en la red OT (Negocio Generación Sostenible – España).
- Aumento de las capacidades de resiliencia para asegurar la continuidad de operación mediante una adecuada segregación de entornos (Negocio Redes - Brasil).
- Extensión de los mecanismos de monitorización a los entornos SAP corporativos, para habilitar la detección temprana y mitigar el riesgo de intrusión.

El grado de cumplimiento se evalúa en el 99 %.

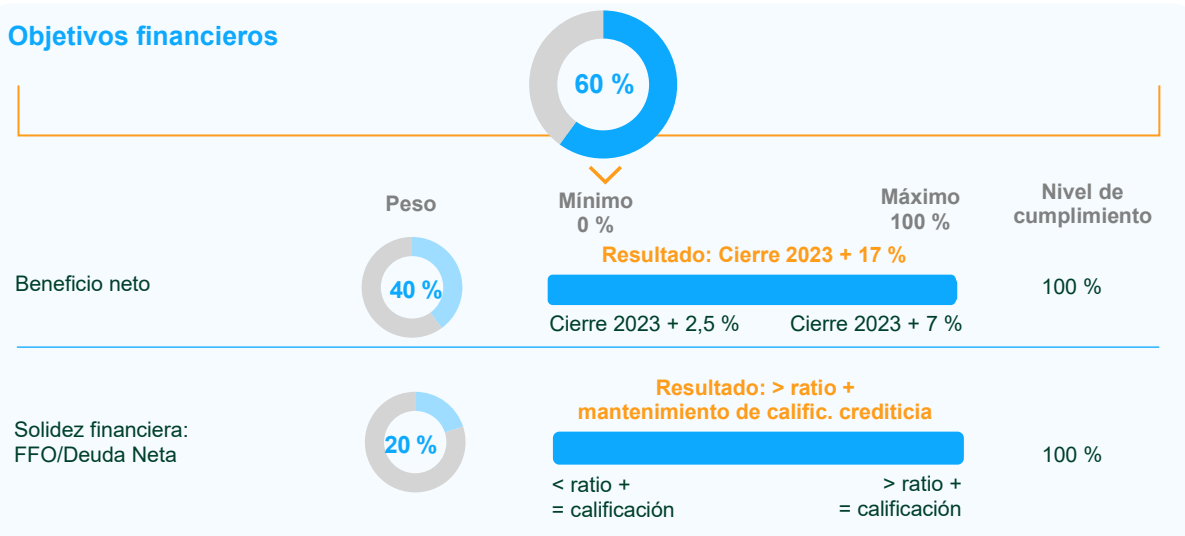
El grado de cumplimiento total ponderado de los parámetros a los que se vincula la retribución variable anual 2024 del presidente ejecutivo es del 99,925 %



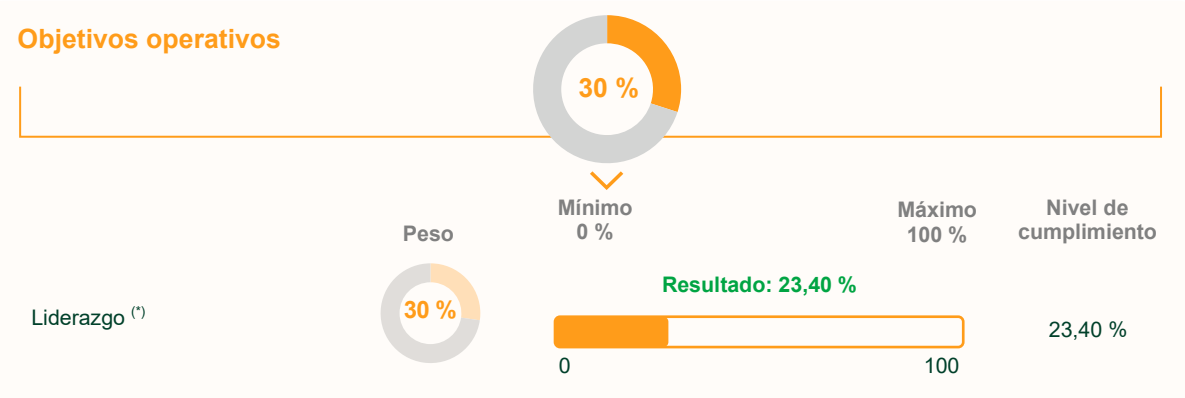


Consejero delegado

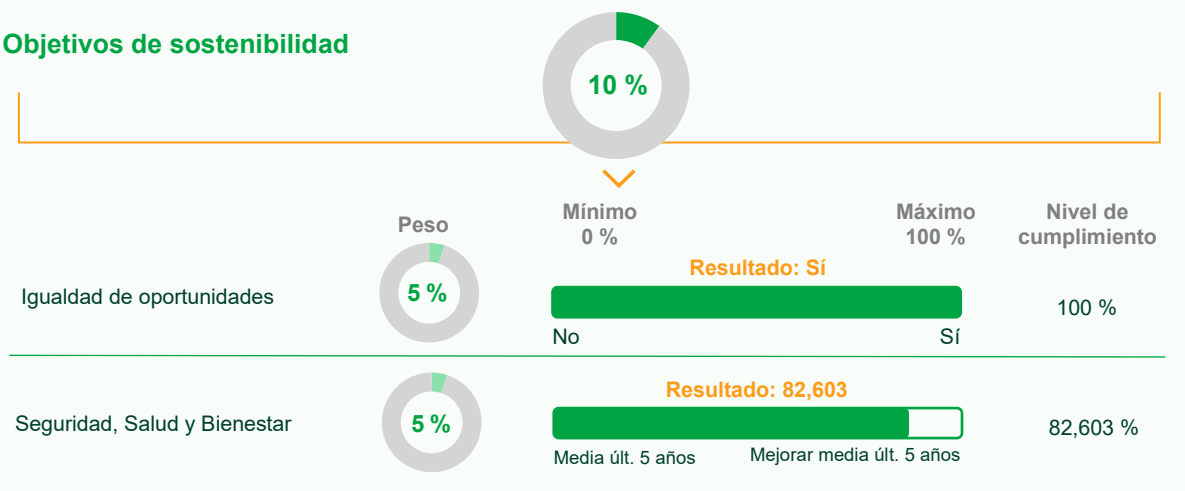
Objetivos financieros



Objetivos operativos



Objetivos de sostenibilidad



Grado de cumplimiento total ponderado: **76,151 %**

(*) Incluye crecimiento rentable de proyectos, así como liberalizado y regulación.



Objetivos financieros - peso específico 60 %:

- **Beneficio neto** (peso 40 %).

El beneficio neto ajustado es de 5.612 millones de euros (+ 17 % respecto al año anterior) impulsado por la ejecución adelantada del plan estratégico de la Sociedad.

La aceleración de las tendencias anticipadas de la estrategia del grupo, la implementación del plan antes de lo previsto, un mejor perfil empresarial y la mejora de los fundamentos del mercado en 2025 impulsan una mejora estructural en las perspectivas futuras.

El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

- **Solidez financiera: FFO/Deuda neta** (peso 20 %).

El ratio ajustado es de 25,3 % incluyendo las operaciones extraordinarias de adquisición de ENW y minoritarios de AVANGRID, que han variado el perímetro de la Sociedad, siendo el ratio a cierre 2024 de 22,9 %. A su vez, el objetivo del ratio de solvencia ha permitido a la Sociedad cumplir con los requisitos de las agencias de rating para el nivel de rating crediticio BBB+, garantizando el mantenimiento de la fortaleza financiera.

El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

Objetivos operativos – peso específico 30 %:

- **Liderazgo** (peso 30 %).

Durante 2024, se han instalado 2.394 MW de nueva capacidad renovable, siendo Iberdrola líder con una capacidad instalada total renovable de 44.478 MW, alcanzándose parcialmente el ambicioso plan fijado para el ejercicio en lo relativo a las áreas de negocio.

Por otro lado, durante 2024, se ha tomado la decisión de inversión en proyectos selectivos de renovables con una potencia superior a los 3.600 MW, con una creación de valor superior sobre el coste ponderado de capital ajustado a riesgo (WACC), alcanzándose parcialmente el retador plan fijado para el ejercicio en lo relativo a las áreas de negocio.

En un entorno de creciente competencia en el mercado de electricidad, Iberdrola se ha mantenido como líder del mercado español y uno de los grandes comercializadores en el mercado de Reino Unido gracias a la apuesta por la fidelización y ofreciendo productos de valor, consiguiendo, con la estrategia de marketing, generar una gran notoriedad y reconocimiento de marca en ambos mercados, si bien, en el mercado liberalizado ha sufrido una pequeña reducción de cuota de mercado.





La regulación de los países en los que Iberdrola desarrolla su actividad es una pieza clave y fundamental para preservar a largo plazo la estabilidad de retornos adecuados a la inversión. Durante 2024, se han obtenido resultados positivos que contribuyen a garantizar estos retornos.

Lo anterior pone de manifiesto la exigencia en el establecimiento de los objetivos anuales enmarcados en una perspectiva de ampliación de la posición de liderazgo.

El grado de cumplimiento se evalúa en el 23,40 %.

Objetivos de sostenibilidad – peso específico 10 %:

- **Igualdad de oportunidades** (peso 5 %).

Iberdrola facilita y potencia la igualdad de oportunidades de los profesionales de las sociedades pertenecientes al grupo, contemplando igual retribución por el mismo trabajo y revisión salarial con criterios comunes.

Los convenios colectivos vigentes en las compañías del grupo garantizan la igualdad en los salarios iniciales y la progresividad en función de las capacidades y las competencias.

Asimismo, Iberdrola ha recibido en 2024 la certificación EDGE – género binario (Equity, Diversity, and Gender Equality), el método de evaluación referente en el mundo que valora y certifica a las empresas e instituciones por sus esfuerzos en promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, considerando el cumplimiento de estándares validados por un organismo independiente, entre otros, la equidad salarial. En concreto, ha obtenido el segundo nivel de certificación (EDGE Move), que indica que la organización no solo se ha comprometido con la igualdad de género, sino que ha adoptado medidas concretas para transformar ese compromiso en acción. Además, destaca que las prácticas equitativas se han integrado de forma sostenible en la organización y constituyen un área estratégica clave para su éxito futuro.

El grado de cumplimiento se evalúa en el 100 %.

- **Seguridad, salud y bienestar** (peso 5 %).

El Consejo de Administración, reconociendo la importancia que tiene la seguridad laboral, salud y bienestar para la Sociedad durante 2024 ha desarrollado las acciones necesarias con sistemas de monitorización continua para proporcionar condiciones seguras y saludables para la prevención de lesiones y el fomento de la salud física, social, mental y emocional relacionadas con el trabajo “Política 0 accidentes”, apropiadas al propósito, tamaño y contexto de cada organización y a la naturaleza específica de los riesgos tanto en la Sociedad como en las demás sociedades integradas en el grupo, así como en sus ámbitos de influencia.





Iberdrola cuenta con certificaciones globales del grupo y en el año 2024, el 80 % de los empleados están cubiertos por sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo sujeto a auditoria o certificación por parte de tercero, tal como es la certificación global en prevención ISO 45.001. Durante el año 2024 se ha realizado un programa específico en los diferentes negocios, considerando el incremento de los niveles de ejecución y obra, así como, el alto nivel requerido de internalización de actividades en Neoenergía, en menor caso, en Estados Unidos y en otras geografías, que ha resultado en fatalidades de las que se han realizado investigaciones y las auditorias.

Aun cuando se trata de un episodio puntual - no estructural -, el grado de cumplimiento se evalúa en el 82,603 %.

El grado de cumplimiento total ponderado de los parámetros a los que se vincula la retribución variable anual 2024 del consejero delegado es del 76,151 %.

- **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 2024

- **Presidente ejecutivo**

| | |
|---|-----------------|
| % cumplimiento | 99,925 |
| Importe retribución variable anual máximo | 3.250.000 euros |
| Importe retribución variable anual 2024 | 3.247.563 euros |

- **Consejero delegado**

| | |
|---|-----------------|
| % cumplimiento | 76,151 |
| Importe retribución variable anual máximo | 1.500.000 euros |
| Importe retribución variable anual 2024 | 1.142.265 euros |

El Consejo de Administración, en su reunión de fecha 25 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y contando con el asesoramiento de PwC Asesores evaluó el grado de cumplimiento de las métricas 2024 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.

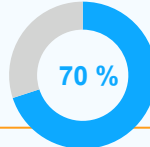
El 31 de diciembre de 2022 finalizó el periodo de medición de objetivos del Bono Estratégico 2020-2022.

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 y de sostenibilidad, que proyectan un escenario retador para una compañía que continúa con su crecimiento rentable, sólida financieramente y comprometida con los objetivos de sostenibilidad con el siguiente detalle:



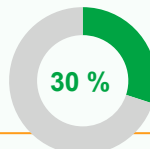


Objetivos financieros



| | Peso | Mínimo 0 % | Máximo 100 % | Nivel de cumplimiento |
|--|------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Beneficio neto consolidado | 30 % | ≤ 3.700 M€ | ≥ 4.200 M€ | 100 % |
| Evolución comparada del TSR con respecto al índice STOXX Utilities Index a cierre 2022 | 20 % | Índice - 5 p.p | Índice + 5 p.p | 100 % |
| Mantenimiento de la solidez financiera medida a través del FFO/Deuda Neta | 20 % | Cierre 2019 | 22 % | 100 % |

Objetivos de sostenibilidad



| | Peso | Mínimo 0 % | Máximo 100 % | Nivel de cumplimiento |
|--|------|-------------------|----------------------------|-----------------------|
| Reducción de la intensidad media de emisiones de CO ₂ | 10 % | Periodo 2017-2019 | 105 grCO ₂ /kWh | 100 % |
| Incrementar el número de proveedores sujetos a políticas y estándares de desarrollo sostenible | 10 % | Cierre 2019 | 70 % | 100 % |
| Acabar con la brecha salarial a nivel del grupo Iberdrola | 10 % | ≥ 2 % | 0 % | 100 % |

Grado de cumplimiento total ponderado: 100 %



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 en su concesión, 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 produjo 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, operativos y de sostenibilidad, 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%).
- Parámetros relacionados con objetivos financieros (peso 20 %):
 - Mantener la solidez financiera medida a través de la calificación crediticia (*rating*) a largo plazo de la Sociedad.
 - Aumentar la financiación sostenible.



- Parámetros relacionados con la sostenibilidad (peso 30 %):
 - 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.
 - Igualdad de oportunidades en posiciones de relevancia del grupo Iberdrola.

Los criterios utilizados, junto con sus ponderaciones y objetivos asociados, se han divulgado de forma *ante* de conformidad con las Perspectivas comunicadas en la reunión con inversores celebrada 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 2024 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 han 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 2024 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 2024 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.

No se han producido durante 2024, modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

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 2024 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 2024 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 372 miles de euros (incluye tarifa eléctrica de empleado, seguros de salud y seguros de accidente, entre otros).

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 2024 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 2024 |
|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| Don José Ignacio Sánchez Galán | Presidente ejecutivo | 01/01/2024 hasta el 31/12/2024 |
| Don Armando Martínez Martínez | Consejero delegado | 01/01/2024 hasta el 31/12/2024 |
| Don Iñigo Víctor de Oriol Ibarra | Consejero otro externo | 01/01/2024 hasta el 31/12/2024 |
| Doña María Helena Antolín Raybaud | Consejero otro externo | 01/01/2024 hasta el 17/12/2024 |
| Don Manuel Moreu Munaiz | Consejero independiente | 01/01/2024 hasta el 31/12/2024 |
| Don Xabier Sagredo Ormaza | Consejero independiente | 01/01/2024 hasta el 31/12/2024 |
| Don Juan Manuel González Serna | Consejero independiente | 01/01/2024 hasta el 31/12/2024 |
| Don Anthony L. Gardner | Consejero independiente | 01/01/2024 hasta el 31/12/2024 |
| Doña Sara de la Rica Goiricelaya | Consejero independiente | 01/01/2024 hasta el 31/12/2024 |
| Doña Nicola Mary Brewer | Consejero independiente | 01/01/2024 hasta el 31/12/2024 |
| Doña Regina Helena Jorge Nunes | Consejero independiente | 01/01/2024 hasta el 31/12/2024 |
| Don Ángel Jesús Acebes Paniagua | Consejero independiente | 01/01/2024 hasta el 31/12/2024 |
| Doña María Ángeles Alcalá Díaz | Consejero independiente | 01/01/2024 hasta el 31/12/2024 |
| Doña Isabel García Tejerina | Consejero independiente | 01/01/2024 hasta el 31/12/2024 |
| Doña Ana Colonques García-Planas | Consejero independiente | 17/12/2024 hasta el 31/12/2024 |

**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 2024 | Total ejercicio 2023 |
|-----------------------------------|-------------------|--------|---|--------|------------------------------------|------------------------------------|---------------|-----------------|----------------------|----------------------|
| Don José Ignacio Sánchez Galán | 600 | 132 | 100 | 2.250 | 3.248 | | | 170 | 6.500 | 6.473 |
| Don Armando Martínez Martínez | 200 | 88 | 100 | 1.000 | 1.142 | | | 157 | 2.687 | 3.000 |
| Don Iñigo Víctor de Oriol Ibarra | 200 | 60 | 100 | | | | | 6 | 366 | 334 |
| Doña María Helena Antolín Raybaud | 193 | 60 | 96 | | | | | 7 | 356 | 327 |
| Don Manuel Moreu Munaiz | 200 | 116 | 200 | | | | | 4 | 520 | 480 |
| Don Xabier Sagredo Ormaza | 327 | 96 | 100 | | | | | 4 | 527 | 405 |
| Don Juan Manuel González Serna | 480 | 130 | 200 | | | | | 2 | 812 | 791 |
| Don Anthony L. Gardner | 480 | 116 | 200 | | | | | 4 | 800 | 760 |
| Doña Sara de la Rica Goiricelaya | 440 | 70 | 100 | | | | | 4 | 614 | 609 |
| Doña Nicola Mary Brewer | 200 | 60 | 100 | | | | | 1 | 361 | 318 |
| Doña Regina Helena Jorge Nunes | 200 | 84 | 100 | | | | | 2 | 386 | 350 |
| Don Ángel Jesús Acebes Paniagua | 440 | 130 | 200 | | | | | 6 | 776 | 766 |
| Doña María Ángeles Alcalá Díaz | 313 | 98 | 100 | | | | | 3 | 514 | 597 |
| Doña Isabel García Tejerina | 200 | 60 | 100 | | | | | 2 | 362 | 319 |
| Doña Ana Colonques García-Planas | 7 | | 4 | | | | | | 11 | |

Observaciones

La retribución de los consejeros ejecutivos no contempla las contribuciones empresariales a la seguridad social.



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 2024 | | Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024 | | Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio | | | | Instrumentos vencidos y no ejercidos | Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024 | |
|--------------------------------|----------------------------|--|--------------------------|---|--------------------------|---|---|-------------------------------------|---|--------------------------------------|--|--------------------------|
| | | 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 | | 1.266.667 | | | | 633.333 | 11,177 | 7.079 | | | 633.334 |
| | Bono estratégico 2023-2025 | | 1.900.000 | | | | | | | | | 1.900.000 |
| Don Armando Martínez Martínez | Bono estratégico 2020-2022 | | 160.000 | | | | 80.000 | 10,900 | 872 | | | 80.000 |
| | Bono estratégico 2023-2025 | | 500.000 | | | | | | | | | 500.000 |

Observaciones

El Bono Estratégico 2020-2022 fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 2 de abril de 2020. En el caso del consejero delegado, hasta un máximo de 240.000 acciones, que le fue asignada en 2020 cuando era miembro de la alta dirección, y no fue modificado 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 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 | |
| Doña Ana Colonques García-Planas | |



| Nombre | Aportación del ejercicio por parte de la sociedad | | | | Importe de los fondos acumulados (miles €) | | | |
|-----------------------------------|---|----------------|--|----------------|---|--|---|--|
| | Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados | | Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados | | Ejercicio 2024 | | Ejercicio 2023 | |
| | Ejercicio 2024 | Ejercicio 2023 | Ejercicio 2024 | Ejercicio 2023 | 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 Martínez Martínez | 200 | 200 | | | 1.438 | | 1.186 | |
| 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 | | | | | | | | |
| Doña Ana Colonques García-Planas | | | | | | | | |

Observaciones

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



iv) Detalle de otros conceptos

| Nombre | Concepto | Importe retributivo |
|-----------------------------------|----------|---------------------|
| Don José Ignacio Sánchez Galán | | |
| 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 | | |
| Doña Ana Colonques García-Planas | | |

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 2024 | Total ejercicio 2023 |
|-----------------------------------|-------------------|--------|---|--------|------------------------------------|------------------------------------|---------------|-----------------|----------------------|----------------------|
| Don José Ignacio Sánchez Galán | 566 | | | | | | | | 566 | 582 |
| 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 | | | | | | | | | | |
| Doña Ana Colonques García-Planas | | | | | | | | | | |

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 2024 | | Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024 | | Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio | | | Instrumentos vencidos y no ejercidos | Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024 | | |
|-----------------------------------|-----------------------|--|--------------------------|---|--------------------------|---|---|-------------------------------------|---|--|-----------------|--------------------------|
| | | 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 | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | |
| Doña Ana Colonques García-Planas | | | | | | | | | | | | |

**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 | |
| Doña Ana Colonques García-Planas | |



| 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 2024 | | Ejercicio 2023 | |
| | Ejercicio 2024 | Ejercicio 2023 | Ejercicio 2024 | Ejercicio 2023 | 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 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 | | | | | | | | |
| Doña Ana Colonques García-Planas | | | | | | | | |

Observaciones

**iv) Detalle de otros conceptos**

| Nombre | Concepto | Importe retributivo |
|-----------------------------------|----------|---------------------|
| 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 | | |
| Doña Ana Colonques García-Planas | | |

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 Retribución metálico | Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados | Remuneración por sistemas de ahorro | Remuneración por otros conceptos | Total ejercicio 2024 sociedad | Total Retribución metálico | Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados | Remuneración por sistemas de ahorro | Remuneración por otros conceptos | Total ejercicio 2024 grupo | Total ejercicio 2024 sociedad + grupo |
| Don José Ignacio Sánchez Galán | 6.500 | 7.079 | | | 13.579 | 566 | | | | 566 | 14.145 |
| Don Armando Martínez Martínez | 2.687 | 872 | 200 | | 3.759 | | | | | | 3.759 |
| Don Iñigo Víctor de Oriol Ibarra | 366 | | | | 366 | | | | | | 366 |
| Doña María Helena Antolín Raybaud | 356 | | | | 356 | | | | | | 356 |
| Don Manuel Moreu Munaiz | 520 | | | | 520 | | | | | | 520 |
| Don Xabier Sagredo Ormaza | 527 | | | | 527 | | | | | | 527 |
| Don Juan Manuel González Serna | 812 | | | | 812 | | | | | | 812 |
| Don Anthony L. Gardner | 800 | | | | 800 | | | | | | 800 |
| Doña Sara de la Rica Goiricelaya | 614 | | | | 614 | | | | | | 614 |
| Doña Nicola Mary Brewer | 361 | | | | 361 | | | | | | 361 |
| Doña Regina Helena Jorge Nunes | 386 | | | | 386 | | | | | | 386 |
| Don Ángel Jesús Acebes Paniagua | 776 | | | | 776 | | | | | | 776 |
| Doña María Ángeles Alcalá Díaz | 514 | | | | 514 | | | | | | 514 |
| Doña Isabel García Tejerina | 362 | | | | 362 | | | | | | 362 |
| Doña Ana Colonques García-Planas | 11 | | | | 11 | | | | | | 11 |
| Total | 15.592 | 7.951 | 200 | | 23.743 | 566 | | | | 566 | 24.309 |



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

| Nombre | Importes totales devengados y % variación anual | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|----------------|-----------------------|----------------|-----------------------|----------------|-----------------------|----------------|
| | Ejercicio 2024 | % variación 2024/2023 | Ejercicio 2023 | % variación 2023/2022 | Ejercicio 2022 | % variación 2022/2021 | Ejercicio 2021 | % variación 2021/2020 | Ejercicio 2020 |
| Consejeros ejecutivos | | | | | | | | | |
| Don José Ignacio Sánchez Galán | 14.145 | 2,2 | 13.835 | 5,9 | 13.059 | -1,10 | 13.204 | 8,23 | 12.200 |
| Don Armando Martínez Martínez | 3.759 | -7,3 | 4.056 | 25,8 | 3.225 | 191,58 | 1.106 | | |
| Consejeros externos | | | | | | | | | |
| Don Iñigo Víctor de Oriol Ibarra | 366 | 9,6 | 334 | 11,0 | 301 | 1,35 | 297 | -5,41 | 314 |
| Doña María Helena Antolín Raybaud | 356 | 8,9 | 327 | -9,4 | 361 | -28,08 | 502 | 1,21 | 496 |
| Don Manuel Moreu Munaiz | 520 | 8,3 | 480 | 49,1 | 322 | -1,23 | 326 | 0,31 | 325 |
| Don Xabier Sagredo Ormazza | 527 | 30,1 | 405 | -23,1 | 527 | 3,74 | 508 | 0,59 | 505 |
| Don Juan Manuel González Serna | 812 | 2,7 | 791 | 44,1 | 549 | -0,54 | 552 | 2,99 | 536 |
| Don Anthony L. Gardner | 800 | 5,3 | 760 | 41,8 | 536 | 61,93 | 331 | 14,93 | 288 |
| Doña Sara de la Rica Goiricelaya | 614 | 0,8 | 609 | 20,6 | 505 | 1,20 | 499 | 29,61 | 385 |
| Doña Nicola Mary Brewer | 361 | 13,5 | 318 | 7,4 | 296 | 2,07 | 290 | 36,79 | 212 |
| Doña Regina Helena Jorge Nunes | 386 | 10,3 | 350 | 14,4 | 306 | 4,08 | 294 | 36,11 | 216 |
| Don Ángel Jesús Acebes Paniagua | 776 | 1,3 | 766 | 54,7 | 495 | 53,24 | 323 | 429,51 | 61 |
| Doña María Ángeles Alcalá Díaz | 514 | -13,9 | 597 | 94,5 | 307 | 157,98 | 119 | | |
| Doña Isabel García Tejerina | 362 | 13,5 | 319 | 7,4 | 297 | 137,60 | 125 | | |
| Doña Ana Colonques García-Planas | 11 | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| Resultados consolidados de la sociedad | 5.612 | 16,84 | 4.803 | 10,69 | 4.339 | 11,69 | 3.885 | 7,59 | 3.611 |
| Remuneración media de los empleados | 84 | 2,44 | 82 | 10,81 | 74 | 8,82 | 68 | -2,86 | 70 |

Observaciones

La remuneración media de los empleados, así como la retribución de los consejeros ejecutivos, no contempla las contribuciones empresariales a la seguridad social.



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 25 de febrero de 2025.

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

Sí

No



Imaginar, innovar, crear, construir, hacerlo realidad y... seguir.

Seguir, para seguir creciendo.

Construir nuevos caminos nos ha convertido en la eléctrica innovadora por excelencia a nivel mundial. Una compañía sostenible con un **crecimiento** diferencial, porque nuestra actividad supone un legado positivo para la sociedad y para el planeta: crecer desde un modelo energético que protege la naturaleza, crea valor para sus accionistas y genera progreso y bienestar para la sociedad, mejorando el presente y el futuro de las generaciones actuales y las venideras. **Este es el camino por el que seguiremos creciendo.**

Seguir creciendo, seguir construyendo un mundo mejor.