
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A-48010615]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[PLAZA EUSKADI, N° 5 (BILBAO) VIZCAYA]

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

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

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

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

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

De acuerdo con el artículo 48.1 de los Estatutos Sociales, el límite global de las cantidades que Iberdrola, S.A. ("Iberdrola", la "Compañía" o la "Sociedad") destina anualmente a los consejeros en concepto de retribuciones, incluidas, en el caso de los consejeros ejecutivos, las que les correspondan por el desempeño de funciones ejecutivas, así como a la dotación del fondo que atiende las obligaciones contraídas por la Sociedad en materia de pensiones, de pago de primas de seguros de vida y accidentes, de pago de indemnizaciones a favor de los consejeros, antiguos y actuales y de los gastos de funcionamiento del Consejo de Administración y de sus comisiones, es como máximo, el 2% del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, una vez se hayan cubierto la reserva legal y otras reservas obligatorias y se haya reconocido a los accionistas, al menos, un dividendo del 4% del capital social. En el año 2021 esta cantidad ascendió a 17.000 miles de euros (en el ejercicio 2020 ascendió a 17.000 miles de euros).

No se computa en dicho límite el valor de las acciones o derechos de opción sobre acciones ni aquellas retribuciones referenciadas a su valor de cotización, que en todo caso deberán ser acordadas por la Junta General de Accionistas.

La Política de remuneraciones de los consejeros debe someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas por el Consejo de Administración a partir de la propuesta de la Comisión de Retribuciones. La vigente Política fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2021. En su elaboración se han tenido en cuenta las buenas prácticas de gobierno corporativo de emisores e inversores internacionales.

A pesar de que las modificaciones introducidas por el artículo 529 novodeciséis de la Ley de Sociedades de capital relativas a la política de remuneraciones de los consejeros entraron en vigor con posterioridad a la aprobación de la vigente Política por la Junta General de Accionistas, su texto está adaptado a los requisitos del citado artículo, si bien las líneas generales de esta nueva Política son similares a la anteriormente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas el 13 de abril de 2018.

La Política considera el talento, el esfuerzo, la creatividad y el liderazgo los principales elementos diferenciadores en el sector energético y así persigue retener, atraer y premiar a los profesionales más competentes. Todo ello con el propósito de maximizar el dividendo social y la rentabilidad al accionista y de coadyuvar a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Por lo que respecta a los consejeros externos, la Política de remuneraciones de los consejeros persigue remunerar a los administradores de forma adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, siendo además acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similares características.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, la Política de remuneraciones de los consejeros obedece a los mismos criterios que la Política de remuneraciones de la alta dirección y comparte los mismos principios y directrices que la política de remuneraciones del conjunto de profesionales de la Sociedad. Los principios básicos que rigen la remuneración de los consejeros ejecutivos son: (i) garantizar que la retribución en cuanto a su estructura y cuantía global cumple con las mejores prácticas y es competitiva con respecto a la satisfecha por entidades comparables a

nivel nacional e internacional; (ii) establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales; (iii) incluir un componente variable anual significativo vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y sus objetivos estratégicos, considerando parámetros económico-financieros, operativo-industriales y otros relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible; (iv) potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de incentivos a largo plazo y (v) establecer límites adecuados a la retribución variable y mecanismos para que la Sociedad pueda obtener el reembolso de los componentes variables cuando su pago no se haya ajustado a las condiciones previstas.

La Comisión de Retribuciones ha sido asesorada por Sagardoy Abogados en algún aspecto de la vigente Política de remuneraciones de los consejeros.

No se prevén excepciones temporales en el ejercicio en curso a la vigente Política de remuneraciones de los consejeros.

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

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

La estructura final del "mix retributivo" de los consejeros ejecutivos está fuertemente condicionada por la relevancia de los componentes variables y, particularmente, por la valoración que haga el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, del desempeño de dichos consejeros, así como de la evolución del valor de las acciones a entregar, en su caso, como liquidación de la retribución variable plurianual. En particular, es destacable el aumento progresivo del peso específico de este componente debido a la significativa revalorización de la acción, tal y como se explica en el apartado B.7 de este informe.

La remuneración variable anual y plurianual está referenciada al desempeño de los consejeros ejecutivos en relación con parámetros de tipo económico-financieros, operativo-industriales y otros relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La evaluación del desempeño corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones. A su vez, esta Comisión cuenta habitualmente con el asesoramiento de una firma independiente que desarrolla la evaluación de dicho desempeño.

La retribución variable plurianual está vinculada a los resultados e intereses a largo plazo de la Sociedad y se instrumenta a través de planes de entrega de acciones vinculados al cumplimiento de objetivos a largo plazo que tienen una duración habitual de seis años (tres para la evaluación del desempeño y tres para su liquidación). Actualmente, está vigente el Bono Estratégico 2020-2022 cuya liquidación se producirá en los años 2023 a 2025 mediante la entrega de acciones de forma diferida. Por su parte, en el primer trimestre de 2021, tuvo lugar la segunda entrega de acciones correspondiente al Bono Estratégico 2017-2019 aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2017. En el primer trimestre de 2022 tendrá lugar la tercera entrega. El apartado D del Informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2020 da cuenta del desempeño de la Sociedad respecto de los objetivos de dicho Bono Estratégico 2017-2019.

En todo caso, y como mera aproximación, el mix retributivo estimado a partir del precio de las acciones a la fecha de aprobación de los correspondientes bonos estratégicos, considerando un eventual nivel de cumplimiento de los parámetros correspondientes del entorno del 85%, sería del orden de: (a) un 30% retribución fija, un 30 % retribución variable anual y un 40% retribución variable plurianual para el presidente y consejero delegado; y de (b) un 40% retribución fija, un 30% retribución variable anual y un 30% retribución variable plurianual para el consejero-director general de Negocios (cesó como ejecutivo con efectos 1 de noviembre de 2021). Ambas estimaciones se han efectuado considerando una posible oscilación +/-5 puntos porcentuales.

Por otra parte, toda retribución variable diferida requiere, antes de su devengo y liquidación, 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 ("malus clause"), e incluso reclamar la devolución total o parcial de las cantidades ya liquidadas ("claw-back").

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

Para el ejercicio 2022, el Consejo de Administración ha acordado, por unanimidad, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener las retribuciones fijas y las cantidades en concepto de prima por asistencia a las reuniones. Estas cantidades llevan congeladas desde el año 2008.

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

- Presidente del Consejo de Administración: 567 miles de euros.
- Vicepresidente del Consejo de Administración y presidentes de las comisiones consultivas: 440 miles de euros.
- Vocales de las comisiones: 253 miles de euros.
- Vocales del Consejo de Administración: 165 miles de euros.

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

- Presidente y vicepresidente del Consejo de Administración y presidentes de las comisiones: 4 miles de euros.
- Vocales del Consejo de Administración y de las comisiones: 2 miles de euros.

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

El Consejo de Administración ha acordado mantener en el ejercicio 2022 la retribución fija del presidente y consejero delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas en 2.250 miles de euros.

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

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

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

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

Los únicos consejeros que reciben retribución variable son los consejeros ejecutivos. El Consejo de Administración ha acordado mantener para 2022 en el mismo nivel que en 2021 el límite máximo de la remuneración variable anual del presidente y consejero delegado (3.250 miles de euros).

Seguidamente, se exponen los parámetros a los que está vinculada la remuneración variable anual del presidente y consejero delegado. Dichos parámetros están en línea con las Perspectivas 2020-2025 presentadas en el Capital Markets Day celebrado el 5 de noviembre de 2020:

- Objetivos económico-financieros; peso específico 50%:
 - superar el beneficio neto del ejercicio precedente.
 - incrementar la remuneración al accionista similar a la evolución del beneficio neto.
 - mantener la solidez financiera en el ratio FFO/Deuda Neta de cierre de 2021.
- Objetivos de desarrollo sostenible; peso específico 50%:
 - crecimiento continuo de la presencia femenina en puestos de responsabilidad.
 - presencia en índices internacionales.
 - superar el ratio de horas de formación recibidas por empleado respecto de sociedades comparables.

La Comisión de Retribuciones también podrá considerar otros parámetros para la evaluación del presidente y consejero delegado.

La evaluación del desempeño en relación con los referidos parámetros será realizada por el Consejo de Administración sobre la base de la propuesta que formule la Comisión de Retribuciones, que podrá estar asesorada por un experto independiente que valorará el desempeño personal del presidente y consejero delegado. En todo caso, la liquidación de dicha remuneración variable anual se produce una vez que las cuentas anuales han sido previamente formuladas por el Consejo de Administración y posteriormente auditadas. Dentro de su margen de discrecionalidad, la evaluación del Consejo de Administración considerará también la evolución global de la Compañía a nivel económico-financiero y operativo.

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

- Beneficiarios: un máximo de 300, incluyendo a los consejeros ejecutivos.
- Parámetros: (i) incremento sustancial del beneficio neto; (ii) incremento comparado de la rentabilidad total para el accionista; (iii) mejora de la solidez financiera y (iv) parámetros relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (intensidad media de emisiones de CO2, proveedores sometidos a políticas y estándares de desarrollo sostenible y brecha salarial entre mujeres y hombres).
- Número máximo de acciones a entregar: 14.000.000 equivalentes al 0,22% del capital social en el momento de aprobarse el acuerdo.
- Número máximo de acciones a entregar al conjunto de los consejeros ejecutivos: 2.500.000 acciones (como máximo, 1.900.000 acciones en el caso del presidente y consejero delegado y 300.000 acciones en el caso del, entonces, consejero-director general de los Negocios).
- Duración: periodo de evaluación 2020-2022 y periodo de liquidación 2023-2025, en tres cuotas iguales cada año.
- Verificación anual por la Comisión de Retribuciones, previa a cada una de las liquidaciones, del mantenimiento de las circunstancias que determinaron su devengo. La primera liquidación se realizará una vez que las cuentas anuales hayan sido formuladas por el Consejo de Administración, auditadas y aprobadas por la Junta General de Accionistas. En todo caso, para la valoración del desempeño en relación con los parámetros de referencia antes mencionados la Comisión de Retribuciones contará con un experto independiente.
- Posibilidad de cancelación de las liquidaciones pendientes y reembolso de las acciones entregadas ("malus clause" y "claw back").

Por otra parte, durante el ejercicio 2021 tuvo lugar la segunda entrega de acciones correspondiente a la liquidación del Bono Estratégico 2017-2019 aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2017 y de cuya evaluación se dio cuenta en el apartado D del Informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2020. Durante el primer trimestre del ejercicio 2022 tendrá lugar la tercera y definitiva entrega.

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

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

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

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

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

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

A efectos aclaratorios, no se considerará que el cese se debe exclusivamente a la voluntad del consejero cuando la renuncia se produzca con ocasión de la aceptación de un cargo público incompatible con el desempeño del cargo de administrador.

La compensación por el compromiso de no concurrencia, cuando proceda, será igual al 90 % de la cantidad fija que habría percibido el consejero por el plazo restante de su mandato (considerando que se mantiene la cantidad fija anual que percibiera en el momento del cese), con un máximo igual al doble del 90 % de dicha cantidad fija anual.

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

Los contratos con nuevos consejeros ejecutivos y con los miembros de la alta dirección contemplan, desde el año 2011, una indemnización equivalente, como máximo, a dos anualidades para el caso de extinción de su relación con la Sociedad, siempre que la terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a estos ni se deba a su exclusiva voluntad. Este era el régimen aplicable al consejero director general de los Negocios, nombrado consejero por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2017 y que cesó como ejecutivo con efectos 1 de noviembre de 2021.

Por otra parte, en el año 2000, la Sociedad incluyó 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. Posteriormente, cuando en el año 2001 el actual presidente y consejero delegado se incorporó a la Compañía se le aplicó el tratamiento vigente para dichos directivos. En el caso del presidente y consejero delegado, en la actualidad, le corresponderían tres anualidades en concepto de indemnización.

El Consejo de Administración ha analizado esta situación y ha considerado que, habida cuenta de la edad media del colectivo afectado y la escasa probabilidad de ejecución de las garantías, el volumen de las contingencias se iría reduciendo de forma gradual y por el mero paso del tiempo con un desembolso muy inferior a cualquier alternativa consistente en reducir las indemnizaciones pactadas.

Por otro lado, el contrato con el presidente y consejero delegado establece en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las desarrolladas por la Sociedad durante la vigencia de su relación con esta y por un período de dos años. En compensación por este compromiso, le corresponde una indemnización equivalente a dos anualidades.

Otras condiciones básicas de los contratos con consejeros ejecutivos son: (i) duración indefinida; (ii) estricto cumplimiento de las normas y previsiones del Sistema de gobernanza y sostenibilidad de la Sociedad; (iii) confidencialidad y compromiso de devolución de documentos en caso de terminación de la relación contractual; (iv) plazo general de preaviso para su extinción de tres meses.

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.

No existen.

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

La Política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2021 dispone que los consejeros ejecutivos y los directivos del grupo que desempeñen el cargo de administrador en sociedades que no estén íntegramente participadas, directa o indirectamente por Iberdrola, podrán percibir de dichas sociedades la remuneración que corresponda al cargo con arreglo a sus normas de gobierno corporativo en las mismas condiciones que el resto de los consejeros.

En este sentido, se estima que en el año 2022 el presidente y consejero delegado recibirá una cantidad similar a la reflejada en el apartado C de este Informe por sus cargos de presidente de los consejos de administración de Neoenergía S.A. y Avangrid, Inc.

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

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- 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.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2021 está vigente desde el ejercicio de su aprobación y lo estará durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024. Su texto se ha adaptado a las modificaciones introducidas por el artículo 529 novodecis de la Ley de Sociedades de Capital que entraron en vigor con posterioridad a la aprobación de esta Política por la Junta General de Accionistas.

Aunque no se han introducido cambios relevantes, cabe destacar: (i) la transición energética es una referencia para la remuneración de los consejeros ejecutivos; (ii) se concreta la retribución fija de los consejeros como tales; (iii) se limita la remuneración variable anual como un porcentaje máximo de la remuneración fija de los consejeros ejecutivos y (iv) se incorporan nuevos parámetros de referencia para la remuneración variable.

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

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

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

Iberdrola mantiene un contacto continuo con sus accionistas, tanto particulares como institucionales. La Memoria de actividades del Consejo de Administración y de sus comisiones (<https://www.iberdrola.com/gobierno-corporativo/junta-general-accionistas/documentacion>) contiene un apartado dedicado a la Memoria de involucración de los accionistas en el que se da cuenta de la intensa actividad desarrollada al respecto y de los asuntos abordados en estos encuentros. Fruto de ello es el mayor detalle que ofrece el apartado B.3 de este Informe en lo referente a los parámetros financieros y no financieros a los que está vinculada la remuneración variable anual, así como el nivel de desempeño en el ejercicio 2021 de los consejeros ejecutivos respecto de dichos parámetros.

Por su parte, el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de 2020 recibió un apoyo ampliamente mayoritario en la votación consultiva realizada en la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2021. Lo mismo ocurrió con la vigente Política de remuneraciones de los consejeros sometida a votación vinculante en la misma Junta.

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

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

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

La Comisión de Retribuciones, que se ha reunido en 12 ocasiones durante el ejercicio 2021, tiene a la fecha de este informe la siguiente composición:

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

En todos los procesos de adopción de sus respectivas decisiones, la Comisión de Retribuciones ha contado con la información y el asesoramiento de los servicios internos de la Sociedad y de consultores externos expertos en la materia, teniendo en consideración las recomendaciones y políticas en materia de retribuciones más exigentes reconocidas a nivel internacional. En particular, se ha contado con el asesoramiento de "PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L." ("PwC Asesores") para evaluar el desempeño de los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2021.

Además, se ha desarrollado internamente un análisis comparativo ("benchmark") de las retribuciones satisfechas por la Sociedad respecto a las pagadas a los consejeros ejecutivos por otras compañías comparables. Una síntesis del mismo se incorpora en el apartado D de este Informe.

La propuesta que determina la retribución individual de cada consejero ejecutivo fue elevada por la Comisión de Retribuciones al Consejo de Administración en su reunión del 21 de febrero de 2022.

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

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.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal.

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

Como ya se ha explicado en el apartado A.1.2 de este Informe, la remuneración variable plurianual tiene un alto peso específico en el conjunto de la retribución de los consejeros ejecutivos y su principal propósito es alineamiento con los intereses de los accionistas, tomando en consideración los intereses y resultados de la Sociedad a largo plazo. En este sentido, el periodo de evaluación del desempeño de los planes de remuneración a largo plazo se extiende a 3 años. Además, la liquidación de dicha remuneración se instrumenta mediante la entrega de acciones en los 3 años siguientes. Y cada entrega de acciones diferida está sometida a la previa confirmación por parte de la Comisión de Retribuciones de la vigencia de los fundamentos que motivaron la evaluación para valorar si procede cancelar, total o parcialmente, la correspondiente liquidación y, en su caso, reclamar el reembolso, total o parcial, de las acciones ya entregadas.

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

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

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

La remuneración devengada en el ejercicio 2021 se ajusta plenamente a la vigente Política de remuneraciones de los consejeros. En este sentido: (i) no se supera el límite global establecido por el artículo 48.1 de los Estatutos Sociales; (ii) ha sido formulada y aprobada por los órganos competentes siguiendo el procedimiento prescrito; (iii) respeta los principios y estructura de la retribución previstos en la Política de remuneraciones de los consejeros; y (iv) la remuneración fija anual a satisfacer a los consejeros no supera los límites establecidos en la Política.

Respecto de la remuneración variable anual devengada por los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas en el ejercicio 2021, se han tomado como referencia los parámetros y objetivos identificados en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros aprobado con carácter consultivo por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2021. Por otra parte, dicha remuneración es consistente con los parámetros, indicadores y objetivos expuestos en el Capital Markets Day celebrado el 5 de noviembre de 2020 que proyectan una Compañía rentable económicamente en el largo plazo, respetuosa y comprometida con el medio ambiente e involucrada con sus diferentes Grupos de interés a los que contribuye con el dividendo social concebido en el artículo 7 de los Estatutos Sociales como la aportación de valor de forma sostenible a dichos Grupos.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, considera que los resultados del ejercicio 2021 han superado lo presupuestado y que los objetivos han sido ampliamente cumplidos. Además, han sido conseguidos en unas circunstancias extremadamente complejas y adversas (pandemia, incertidumbre regulatoria, ajuste fiscal en Reino Unido...). En consecuencia, la retribución variable anual del presidente y consejero delegado ha ascendido al 100% de lo previsto como máximo en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2020. Con respecto al anterior consejero director general de los Negocios, su retribución variable anual ha ascendido al 100% de lo previsto como máximo en el referido Informe. El apartado B.11 da cuenta de las condiciones del cese de D. Francisco Martínez Córcoles como consejero ejecutivo.

Seguidamente, se expone una síntesis del desempeño de cada uno de los consejeros ejecutivos respecto de sus parámetros de referencia.

Presidente y consejero delegado:

· Objetivos económico-financieros; peso específico 50%:

- El beneficio neto del ejercicio 2021 ha ascendido a 3,885 millones de euros, lo que supone un 107,6% del objetivo marcado.
- La remuneración al accionista ha ascendido a 0,422 euros con un incremento en línea con el beneficio neto. Desde 2017 el dividendo ha crecido un 35,3%, lo que supone un crecimiento anual medio del 7,8%. El pay-out ha ascendido al 75,2%, por encima del máximo del rango establecido.

- En cuanto a la solidez financiera, el ratio FFO/Deuda Neta al cierre del ejercicio asciende al 23,9%, un 0,4% por encima del ejercicio anterior y, en todo caso, por encima del objetivo marcado.

· Objetivos de desarrollo sostenible: peso específico 50%:

- La presencia femenina en posiciones de responsabilidad representa el 33,7%, un 0,7% por encima del ejercicio anterior. Destaca el porcentaje de mujeres en la alta dirección (27,27%).
- Iberdrola mantiene su presencia en los principales índices mundiales de sostenibilidad (DJSI, FTSE4Good, World's Most Ethical Companies). Además, forma parte de otros índices: Global 100, CDP Climate Change, ISS ESG (Prime), MSCI Global Sustainability Index (AAA), Bloomberg Gender Equality Index, etc.
- El número de horas de formación impartidas en 2021 asciende a 58,6 horas/empleado, muy superior al de compañías comparables según FUNDAE (Fundación estatal para la formación en el empleo), superando ampliamente el pleno cumplimiento del objetivo marcado.

Consejero director general de los Negocios:

· Objetivos económico-financieros; peso específico 50%:

- El beneficio neto de los Negocios ha ascendido a 3,947 millones de euros, lo que supone un 100,8% del objetivo marcado. De considerar los impactos no previstos (reversión del canon hidroeléctrico, ajuste de tipos fiscales en UK, efecto COVID...) la cifra ascendería a 3,893 millones de euros, un 0,4% superior a lo presupuestado para el ejercicio.

· Objetivos de crecimiento; peso específico 50%:

- El valor de los nuevos activos regulados puestos en operación alcanzó los 2.911 miles de euros, lo que supone un 104,2% respecto del pleno cumplimiento del objetivo marcado.
- La nueva potencia instalada en el ejercicio asciende a 3.483 MW, lo que nos acerca al objetivo 2025 de llegar a 60 GW.
- Se han superado los 28,06 millones de contratos, lo que supone un nivel de cumplimiento del 106%.
- El índice de accidentalidad ha alcanzado un 97% del objetivo.

A continuación, se expone una síntesis de otros aspectos del desempeño de la Sociedad en 2021:

- El EBITDA ha crecido un 20%, hasta superar los 12.000 millones de euros.
- 7.800 MW en construcción, de los que 2.600 MW son off-shore.
- La base de remuneración de activos regulados ha crecido en 2.000 millones de euros hasta llegar a los 33.000 millones de euros.
- El 50% del margen operativo está protegido frente a la inflación y los suministros para 2022 están asegurados con precios cerrados.
- Incorporación de 5.100 profesionales al grupo, un 47% de ellos jóvenes con menos de 30 años.

Por lo que se refiere a la remuneración variable plurianual percibida en el ejercicio 2021, el apartado D del Informe anual de remuneraciones correspondiente al ejercicio 2020 da cuenta del desempeño de la Sociedad respecto a los objetivos del Bono Estratégico 2017-2019, cuya segunda entrega de acciones se realizó en el primer trimestre del 2021.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	4.224.969.018	65,83
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	688.889.858	16,31
Votos a favor	3.453.657.867	81,74
Votos en blanco	877.385	0,02
Abstenciones	81.543.908	1,93

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

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

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

Los sueldos devengados durante 2021 para cada uno de los consejeros ejecutivos están determinados en la Política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2021.

En el caso del presidente y consejero delegado la retribución fija ha ascendido a 2.250 miles de euros y en el caso del consejero director general de los Negocios a 833 miles de euros (cesó como ejecutivo con efectos 1 de noviembre de 2021). Los importes anualizados no han variado respecto del ejercicio pasado.

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

En particular:

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

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

Los únicos consejeros que tienen reconocida una retribución variable anual son los consejeros ejecutivos. En este sentido, el anterior apartado B.3 da cuenta del detalle de su remuneración variable anual, de su relación con el rendimiento de la Sociedad y el desempeño de cada uno de ellos en relación con los objetivos y parámetros contenidos en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros aprobado con carácter consultivo por la Junta General de Accionistas.

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

El 31 de diciembre de 2019 finalizó el periodo de evaluación del Bono Estratégico 2017-2019 aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2017. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, consideró que los objetivos a los que estaba vinculada dicha remuneración variable plurianual han sido plenamente cumplidos, por lo que procede asignar a cada uno de los consejeros ejecutivos el máximo de acciones previsto. A estos efectos, la Comisión de Retribuciones contó con el asesoramiento de PwC Asesores. El Informe de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2020, en su apartado D, da cuenta del desempeño de la Sociedad en relación con los parámetros y objetivos recogidos en el acuerdo de la Junta General de Accionistas.

La segunda de las tres entregas de las acciones se realizó el 1 de marzo de 2021, una vez que la Comisión de Retribuciones emitió un informe confirmando la vigencia de los fundamentos que soportaban esta retribución variable diferida.

A este respecto, hay que señalar que el incremento en la remuneración variable plurianual se debe esencialmente al incremento del precio de las acciones entregadas con respecto al precio de ejercicios anteriores. En este sentido, la capitalización de la Compañía se ha incrementado en el periodo 1/1/17-1/3/21 en un 68,3% hasta alcanzar los 66.781 miles de euros. En definitiva, este apartado retributivo es consistente con su propósito: alinear los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas, tomando en consideración los resultados a largo plazo de la Sociedad.

La Política de remuneraciones de los consejeros dispone que no pueden transferir la propiedad de las acciones entregadas durante un periodo de 3 años salvo que mantengan una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a dos veces su remuneración fija anual.

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.

No se ha procedido.

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

La sociedad no tiene vigente ningún sistema de ahorro a largo plazo.

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

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 4.3 de la Política de remuneraciones de los consejeros en lo que respecta al compromiso de no concurrencia de los consejeros externos no dominicales, don José Walfredo Fernández, que cesó como consejero el 6 de agosto de 2021, recibió una indemnización equivalente al 90% de la cantidad fija que hubiera percibido por el plazo restante de su mandato. El importe de dicha indemnización está recogido en el apartado C de este Informe.

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

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

Don Francisco Martínez Córcoles cesó como ejecutivo con efectos¹ de noviembre de 2021. Continúa como miembro del Consejo de Administración con la calificación de otro externo. Con ocasión de su cese se ha reconocido su larga trayectoria profesional (36 años en Iberdrola), su decisiva contribución a la excelencia operativa de la Sociedad y a la creación de un líder mundial en energía con una alta tasa de retorno a sus accionistas que ha generado valor de forma sostenible a todos sus Grupos de interés. Sus méritos acreditan la consideración como "good leaver" por parte del Consejo de Administración. En este sentido, además de la retribución fija hasta la fecha efectiva de su cese como ejecutivo, la Comisión de Retribuciones ha propuesto reconocer su derecho a percibir el 100% de la retribución variable anual correspondiente a su desempeño en 2021, la tercera entrega de acciones del Bono Estratégico 2017-2019 y la retribución correspondiente al Bono Estratégico 2020-2022. El cese de don Francisco Martínez Córcoles no ha generado el pago de una indemnización ni una compensación económica por el compromiso de no competencia.

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

No se ha devengado ninguna remuneración suplementaria.

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 existen.

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 150 miles de euros (básicamente, tarifa eléctrica de empleado y seguros de salud y accidente).

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

No existen.

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

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña SAMANTHA BARBER	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 26/10/2021
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ WALFREDO FERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 06/08/2021
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ANTHONY L. GARDNER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña NICOLA MARY BREWER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	Consejero Independiente	Desde 26/10/2021 hasta 31/12/2021
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	Consejero Independiente	Desde 16/12/2021 hasta 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	567	92		2.250	3.250			107	6.266	6.242
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	165	40	88					4	297	314
Doña SAMANTHA BARBER	135	58	72					1	266	446
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	165	56	275					6	502	496
Don JOSÉ WALFREDO FERNÁNDEZ	99	30	52				374	1	556	294
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	165	70	88					3	326	325
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	165	64	275					4	508	505
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	165	110	275					2	552	536
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	165	16		833	1.000			160	2.174	2.216
Don ANTHONY L. GARDNER	165	42	122					2	331	288
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	165	56	275					3	499	385
Doña NICOLA MARY BREWER	165	36	88					1	290	212
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	165	40	88					1	294	216
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	165	66	88					4	323	61
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	30	6	16						52	
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	7		4						11	

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Bono Estratégico 17-19		1.900.000				633.333	10,44	6.614			633.334
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Bono Estratégico 20-22		1.900.000					0,00				1.900.000
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Plan							0,00				
Doña SAMANTHA BARBER	Plan							0,00				
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Plan							0,00				
Don JOSÉ WOLFREDO FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Plan							0,00				
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Bono Estratégico 17-19		300.000				100.000	10,25	1.025			100.000
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Bono Estratégico 20-22		300.000					0,00				300.000
Don ANTHONY L. GARDNER	Plan							0,00				
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Plan							0,00				
Doña NICOLA MARY BREWER	Plan							0,00				
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	Plan							0,00				
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Plan							0,00				
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	Plan							0,00				
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	Plan							0,00				

Observaciones

El presidente y consejero delegado recibió la segunda entrega de acciones (633.333 en 2021) correspondiente a la liquidación del Bono Estratégico 2017-2019 aprobado por la Junta General de Accionistas el 31 de marzo de 2017. Cada una de las entregas de dichas acciones está supeditada a la confirmación por parte del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, de la vigencia de las circunstancias que fundamentaron la evaluación del desempeño. El número de acciones entregadas es igual al del ejercicio pasado. El incremento de su retribución es resultado del incremento del valor de la acción.

Por otra parte, en virtud de lo dispuesto por el Bono Estratégico 2020-2022 aprobado por la Junta General de Accionistas el 2 de abril de 2020, el presidente y consejero delegado puede recibir hasta un máximo de 1.900.000 acciones en función de la evaluación del desempeño en el periodo 2020-2022, a ser liquidadas, en su caso, en tres partes iguales en los años 2023, 2024 y 2025.

Por su parte, el consejero-director general de los Negocios (cesó como ejecutivo con efectos 1 de noviembre de 2021), recibió la segunda entrega de acciones (100.000 en 2021) correspondientes a la liquidación del Bono Estratégico 2017-2019. Cada una de las entregas de dichas acciones está supeditada a la confirmación por parte del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, de la vigencia de las circunstancias que fundamentaron la evaluación del desempeño. El número de acciones entregadas es igual al del ejercicio pasado. El incremento de su retribución es resultado del incremento del valor de la acción.

Por otra parte, en virtud de lo dispuesto por el Bono Estratégico 2020-2022, el consejero don Francisco Martínez Córcoles puede recibir hasta un máximo de 300.000 acciones, a ser liquidadas, en su caso, en tres partes iguales en los años 2023, 2024 y 2025.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	
Doña NICOLA MARY BREWER	
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN								
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA								
Doña SAMANTHA BARBER								
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD								
Don JOSÉ WALFREDO FERNÁNDEZ								
Don MANUEL MOREU MUNAIZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don XABIER SAGREDO ORMAZA								
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA								
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES								
Don ANTHONY L. GARDNER								
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA								
Doña NICOLA MARY BREWER								
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES								
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA								
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ								
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Concepto	
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Concepto	
Doña SAMANTHA BARBER	Concepto	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Concepto	
Don JOSÉ WALFREDO FERNÁNDEZ	Concepto	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Concepto	
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Concepto	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Concepto	
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Concepto	
Don ANTHONY L. GARDNER	Concepto	
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Concepto	
Doña NICOLA MARY BREWER	Concepto	
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	Concepto	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Concepto	
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	Concepto	

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 2021	Total ejercicio 2020
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	325								325	307
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA										
Doña SAMANTHA BARBER										
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD										
Don JOSÉ WALFREDO FERNÁNDEZ										
Don MANUEL MOREU MUNAIZ										
Don XABIER SAGREDO ORMAZA										
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA										
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES										
Don ANTHONY L. GARDNER										
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Doña NICOLA MARY BREWER										
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES										
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA										
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	67								67	20
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	114								114	22

Observaciones

Don José Ignacio Sánchez Galán es presidente del Consejo de Administración de Neoenergía, S.A. y Avangrid, Inc.
Doña María Ángeles Alcalá Díaz ha sido consejera de Iberdrola España, S.A.
Doña Isabel García Tejerina ha sido consejera de Neoenergía, SA.

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	
Doña SAMANTHA BARBER	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	
Don JOSÉ WALFREDO FERNÁNDEZ	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	
Don ANTHONY L. GARDNER	
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	
Doña NICOLA MARY BREWER	
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN								
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA								
Doña SAMANTHA BARBER								
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSÉ WALFREDO FERNÁNDEZ								
Don MANUEL MOREU MUNAIZ								
Don XABIER SAGREDO ORMAZA								
Don JUAN MANUEL CONZÁLEZ SERNA								
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES								
Don ANTHONY L. GARDNER								
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA								
Doña NICOLA MARY BREWER								
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES								
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA								
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Concepto	
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Concepto	
Doña SAMANTHA BARBER	Concepto	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Concepto	
Don JOSÉ WALFREDO FERNÁNDEZ	Concepto	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Concepto	
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Concepto	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Concepto	
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Concepto	
Don ANTHONY L. GARDNER	Concepto	
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña NICOLA MARY BREWER	Concepto	
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	Concepto	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Concepto	
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	Concepto	
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	Concepto	

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	6.266	6.614			12.880	325				325	13.205
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOI IBARRA	297				297						297
Doña SAMANTHA BARBER	266				266						266

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	502				502						502
Don JOSÉ WALFREDO FERNÁNDEZ	556				556						556
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	326				326						326
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	508				508						508
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	552				552						552
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	2.174	1.025			3.199						3.199
Don ANTHONY L. GARDNER	331				331						331
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	499				499						499
Doña NICOLA MARY BREWER	290				290						290
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	294				294						294

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	323				323						323
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	52				52	67				67	119
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	11				11	114				114	125
TOTAL	13.247	7.639			20.886	506				506	21.392

Observaciones

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	13.205	8,23	12.201	16,96	10.432	9,22	9.551	0,81	9.474
Consejeros externos									
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	297	-5,41	314	1,29	310	4,73	296	-1,00	299
Doña SAMANTHA BARBER	266	-40,36	446	-14,89	524	1,55	516	0,39	514
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	502	1,21	496	-0,60	499	2,67	486	-0,21	487
Don JOSÉ WALFREDO FERNÁNDEZ	556	89,12	294	0,00	294	0,00	294	0,68	292
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	326	0,31	325	3,17	315	-0,63	317	0,63	315
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	508	0,59	505	6,54	474	60,68	295	0,68	293
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	552	2,99	536	10,29	486	25,58	387	41,24	274
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	3.199	3,36	3.095	-1,37	3.138	6,95	2.934	9,64	2.676
Don ANTHONY L. GARDNER	331	14,93	288	1,41	284	43,43	198	-	0
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	499	29,61	385	76,61	218	-	0	-	0
Doña NICOLA MARY BREWER	290	36,79	212	-	0	-	0	-	0
Doña REGINA HELENA JORGE NUNES	294	36,11	216	-	0	-	0	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	323	429,51	61	-16,44	73	-76,75	314	0,32	313
Doña MARÍA ÁNGELES ALCALÁ DÍAZ	119	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ISABEL GARCÍA TEJERINA	125	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	3.885	7,59	3.611	4,18	3.466	15,00	3.014	7,49	2.804
Remuneración media de los empleados									
	77	-1,28	78	-4,88	82	3,80	79	-17,71	96

Observaciones

La remuneración fija de los consejeros externos ha permanecido invariable durante el periodo de referencia. Las variaciones que aparecen en el cuadro se deben a las siguientes razones: (i) el consejero no ha estado en su cargo durante todo el ejercicio; (ii) el consejero ha asumido, o ha dejado de asumir, en algún momento del ejercicio la presidencia de una comisión consultiva y (iii) el importe de las primas por asistencia ha variado por ser diferente el número de reuniones del Consejo de Administración o de la correspondiente comisión.

En cuanto a la remuneración de los consejeros ejecutivos, la razón principal de las variaciones es el incremento de la remuneración variable plurianual debido al incremento del precio de las acciones (y, en menor medida, también del número de acciones entregadas) tal y como se explica en el apartado B.7 de este Informe.

La cifra de remuneración media de los empleados incluye: sueldos y salarios, Seguridad Social, pensiones, gastos sociales y extraordinarios. La remuneración media de los empleados no está afectada por la variación del precio de la acción de forma sustancial. La evolución de la remuneración media de los empleados está afectada por la internalización de servicios básicos de Redes en Brasil que antes estaban externalizados, así como por el crecimiento de la actividad industrial de la compañía en Latinoamérica, lo que ha supuesto una reducción de la remuneración media global de los empleados.

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.

BENCHMARK

En febrero de 2022, la Comisión de Retribuciones recibió un análisis interno comparativo (benchmark) de la retribución total de los consejeros ejecutivos.

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

1. Utilites (5 sociedades seleccionadas):

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

2. Muestra multisectorial (31 sociedades seleccionadas):

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

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

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

El listado de sociedades es el siguiente:

Utilities:

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

Multisectorial:

3M CO
ABB LTD-REG
AIR LIQUIDE SA
AIRBUS SE
AMERICAN EXPRESS
ARCHER-DANIELS
BOEING CO/THE
BRISTOL-MYER SQB
CATERPILLAR INC
DEERE & CO
DOW INC
FREEPORT-MCMORAN
GENERAL DYNAMICS
GLAXOSMITHKLINE
HEINEKEN NV
HONEYWELL INTL
HP INC
HUMANA INC
IBM
JOHNSON CONTROLS

LOCKHEED MARTIN
MEDTRONIC PLC
MICRON TECH
NORTHROP GRUMMAN
RAYTHEON TECHNOL
RIO TINTO PLC
SIEMENS AG-REG
STARBUCKS CORP
SYSCO CORP
VODAFONE GROUP
VOLVO AB-A

Ibex-35:
BANCO SANTANDER
BBVA
INDITEX

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

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

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

[22/02/2022]

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

[] Si
[√] No