

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2013
--	------------

C.I.F.	A-48010615
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

IBERDROLA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PLAZA EUSKADI Nº 5, (BILBAO) BIZKAIA, ESPAÑA

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

De acuerdo con el artículo 52.1 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 de pago de indemnizaciones a favor de los consejeros, antiguos y actuales, es del, como máximo, 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. Para el año 2013, el porcentaje acordado ha sido el 1%.

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

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

En cuanto a los consejeros ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados.

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

a) Retribución fija

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

En el caso de los consejeros ejecutivos, la remuneración fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas debe estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional. No debe representar, en circunstancias ordinarias, un porcentaje superior al 50% del conjunto de la retribución anual máxima teórica a percibir.

b) Retribución Variable

(i) Retribución variable a corto plazo:

La retribución variable estará vinculada, en su mayor parte, al desempeño en parámetros económico-financieros e industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social. Se ponderarán,

además, parámetros en materia de responsabilidad social corporativa, así como el desempeño personal de los consejeros ejecutivos.

(ii) Retribución variable a medio y largo plazo:

La Sociedad contempla también la aplicación de sistemas de incentivos vinculados, en su mayor parte, al desempeño a medio o largo plazo con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y la creación de valor a largo plazo, basados en parámetros económico-financieros e industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social. Se ponderarán, además, objetivos en materia de responsabilidad social corporativa, así como el desempeño personal de los consejeros ejecutivos. Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la valoración de la consecución de objetivos y el desempeño. Podrá contar para ello con el asesoramiento de un experto independiente. Su propuesta es sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

Estos sistemas pueden incluir entregas de acciones de la Sociedad o de opciones sobre dichas acciones o de derechos retributivos vinculados al valor de las mismas, cuando así lo acuerde la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los planes de retribución a medio y largo plazo tendrán un horizonte temporal orientativo de tres años. Se podrán establecer períodos mínimos de retención de parte de las acciones recibidas.

Toda retribución diferida requerirá para su liquidación un informe previo de la Comisión de Nombramientos y 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).

(iii) Neutralidad:

La Sociedad vela porque 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.

c) Prima de asistencia

Los consejeros reciben determinadas cantidades en concepto de prima de asistencia, ya sea a las reuniones del Consejo de Administración o a las reuniones de las comisiones a las que pertenecen.

Por último, la estructura final del "mix retributivo" de los consejeros ejecutivos está en función del desempeño en relación con los parámetros predeterminados como referencia para la liquidación de la remuneración variable, así como del valor de las acciones a entregar, en su caso, como liquidación de la retribución variable a medio y largo plazo y, en definitiva, de la valoración que haga el Consejo de Administración del desempeño de dichos consejeros.

No ha habido cambios significativos en la política de remuneraciones respecto a la aplicada en ejercicios anteriores.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Según lo previsto en los Estatutos Sociales y reglamentos internos de Iberdrola, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para fijar la retribución de los consejeros, salvo para la retribución consistente en la entrega de acciones de Iberdrola o de derechos de opción sobre las mismas o que esté referenciada al valor de las acciones de Iberdrola, que deberá aprobarse por la Junta General de Accionistas.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 34.5.D)c) de los Estatutos Sociales y 7.7.D)c) de su Reglamento, el Consejo de Administración de Iberdrola formula la Política de retribuciones de los consejeros de la Sociedad, documento que se actualiza periódicamente y que forma parte del Sistema de gobierno corporativo.

La referida Política de retribuciones de los consejeros, cuya versión vigente se encuentra disponible en la web corporativa (www.iberdrola.com) desarrolla, entre otros aspectos, la estructura de la retribución de los consejeros por su actividad como tales y la estructura de la retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que se ha reunido en 15 ocasiones durante el ejercicio 2013, está formada por consejeros independientes y su composición es la siguiente:

- Doña Inés Macho Stadler (presidenta)
- Don Íñigo Víctor de Oriol Ibarra (vocal)
- Don Santiago Martínez Lage (vocal)
- Don Rafael Mateu de Ros Cerezo (secretario, no vocal)

En todos los procesos de adopción de sus respectivas decisiones, esta Comisión y el Consejo de Administración han 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 reconocidas a nivel internacional. En particular, se ha contado con el asesoramiento de PricewaterhouseCoopers y Mercer.

Además, han podido contrastar los datos relevantes con los correspondientes a mercados y entidades comparables, teniendo en cuenta la dimensión, implantación internacional, y características. En este sentido, se ha solicitado a MERCER, consultora especializada en compensaciones, un estudio comparativo del paquete retributivo de los consejeros ejecutivos. En el anexo a este informe consta la muestra de entidades comparables que Mercer ha utilizado como referencia. En síntesis, la conclusión es que la política de retribución de los consejeros ejecutivos de Iberdrola está en línea con la práctica del mercado internacional.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Para el ejercicio 2014, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración ha acordado, por unanimidad, mantener las retribuciones fijas, los sueldos fijos de los consejeros ejecutivos y las cantidades en concepto de prima de asistencia. 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 consultivas: 253 miles de euros
 - Vocales del Consejo de Administración: 165 miles de euros
- Estas cantidades no han variado respecto al ejercicio 2012.

En la actualidad todos los miembros del Consejo de Administración, salvo uno, asumen responsabilidades en alguna de las cuatro comisiones con que cuenta el Consejo.

Las primas de asistencia de los consejeros por la pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones, en función del cargo ostentado en cada caso, son las siguientes:

- Presidente del Consejo de Administración y presidentes de las comisiones consultivas: 4 miles de euros
 - Vocales del Consejo de Administración y de las comisiones consultivas: 2 miles de euros
- Estas cantidades no han variado respecto al ejercicio 2012.

El Consejo de Administración ha acordado mantener en el ejercicio 2014 la retribución fija del presidente y consejero delegado y del consejero-director general por el desempeño de sus funciones ejecutivas en 2.250 miles de euros y en 1.000 miles de euros respectivamente.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.

- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Los únicos consejeros que reciben retribución variable son los consejeros ejecutivos. El Consejo de Administración ha acordado mantener en 2014 el límite a la remuneración variable anual del presidente y consejero delegado y del consejero-director general en 3.250 miles de euros y 1.000 miles de euros respectivamente.

Los parámetros 2014 a los que se vincula el pago de la remuneración variable anual son de tres tipos y están enfocados en la evolución de la Compañía en el medio plazo:

a) Económico-financieros

- Resultados: alcanzar un beneficio neto alrededor de 2.300 millones de euros.
- Retribución al accionista: alcanzar 0,27 €/acción.

b) Operativos e industriales en cada uno de los mercados

- Calidad y nivel de servicio.
- Disponibilidad de las plantas de generación.
- Accidentalidad.
- Clima laboral.

c) Responsabilidad social corporativa

- Presencia en índices de sostenibilidad, entre los que destacan FTSE4Good y Dow Jones Sustainability Index.
- Incrementar el ratio de potencia instalada libre de emisiones en relación con la media de los últimos años.
- Publicación de un informe integrado.
- Nivel de consenso recibido por las propuestas del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas.

Ambos consejeros ejecutivos serán evaluados en función del desempeño en los parámetros económico-financieros. En el caso del presidente y consejero delegado, se tendrá también en cuenta el desempeño en los parámetros de responsabilidad social corporativa. En el caso del consejero-director general se ponderará especialmente el desempeño en los parámetros operativos e industriales.

La evaluación del Consejo de Administración se realizará sobre la base de la propuesta que formule la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, asesorada por un experto independiente, que valorará el desempeño personal de cada uno de los consejeros ejecutivos.

Por otra parte, el Consejo de Administración ha propuesto a la Junta General de Accionistas a celebrar en 2014, como punto séptimo del orden del día, la aprobación de un nuevo Bono Estratégico 2014-2016 como incentivo a largo plazo vinculado al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros, bajo las siguientes directrices:

- Beneficiarios: un máximo de 350, incluyendo a los consejeros ejecutivos.
- Parámetros: beneficio neto, evolución de la acción y solidez financiera.
- Número máximo de acciones a entregar: 19.000.000 equivalentes al 0,3% del capital social.
- Máximo para el conjunto de los consejeros ejecutivos: 2.200.000 acciones
- Duración: periodo de evaluación 2014-2016 y periodo de liquidación 2017-2019.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o

coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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. Asimismo, la Sociedad abona las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de consejero.

Actualmente, la Sociedad no tiene ningún compromiso, ni de aportación ni de prestación definida, a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo de ningún consejero. Los compromisos en su día existentes fueron satisfechos según se ha recogido en anteriores informes de remuneraciones presentados a la Junta General de Accionistas.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

En caso de cese de un consejero externo no dominical con anterioridad al vencimiento del período para el que fue nombrado que no venga motivado por un incumplimiento imputable al mismo ni se deba exclusivamente a su voluntad, la Sociedad abona a dicho consejero una indemnización, sujeta a la obligación del consejero de no desempeñar cargos en órganos de administración de empresas del sector energético o de otras empresas competidoras y de no participar, en cualquier otra forma, en su gestión o asesoramiento.

El importe de la indemnización es 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.

Los contratos con consejeros ejecutivos (es el caso del consejero-director general) y altos directivos contemplan una indemnización equivalente 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 los mismos ni se deba a su exclusiva voluntad.

Por otra parte, hace 14 años la Sociedad incluyó cláusulas de garantía de hasta cinco años en los contratos con sus directivos clave. Posteriormente, en el año 2001 cuando el actual presidente se incorporó a la Compañía se le aplicó el tratamiento vigente para dichos directivos con objeto de conseguir un grado de fidelidad eficaz y suficiente. En el caso del presidente y consejero delegado en la actualidad le corresponderían tres anualidades.

El Consejo de Administración ha analizado esta situación cuyo tratamiento es, necesariamente, colectivo (el número de directivos cubiertos por estas cláusulas asciende a 64). La eventual reducción del número de anualidades de indemnización supondría un elevado coste para la Sociedad, por lo que el Consejo de Administración considera que lo más conveniente es no modificar el actual statu quo. Cualquier propuesta de reducción del número de anualidades de indemnización tendría un coste superior para la Sociedad puesto que, habida cuenta de la edad media del colectivo afectado y la escasa probabilidad de ejecución de las garantías, de forma gradual y por el mero paso del tiempo el volumen de la contingencia se irá reduciendo con un desembolso muy inferior a cualquier alternativa de reducir las indemnizaciones pactadas.

A.7 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de los consejeros ejecutivos son de duración indefinida y se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, siempre que esta terminación no sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones. El plazo de preaviso previsto en el contrato es de 3 meses.

La normativa aplicable es la prevista por el ordenamiento jurídico en cada caso.

Los consejeros ejecutivos tienen la obligación de observar estrictamente y en la medida en que le resulte de aplicación, las normas y previsiones contenidas en el Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.

Los contratos establecen en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza durante la vigencia de su relación con la Sociedad y por un periodo máximo de tiempo posterior a la misma de dos años. En compensación a este compromiso, en el caso del presidente y consejero delegado, le corresponde una indemnización equivalente a la retribución correspondiente a ese periodo. En el caso del consejero-director general, le corresponde una indemnización equivalente a una anualidad de su retribución fija.

Se establece un riguroso deber de confidencialidad, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguida la relación. Además, al cesar en su relación con Iberdrola, deberán devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Las remuneraciones en especie de los miembros del Consejo de Administración son de escasa relevancia y no superarán los 145 miles de euros (básicamente tarifa eléctrica, en condiciones similares a los empleados, y seguros de vida y accidentes).

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

La remuneración variable anual y plurianual está vinculada al desempeño de los consejeros ejecutivos y referenciada al desempeño en relación con parámetros de tipo industrial, financiero y de responsabilidad social corporativa. La evaluación del desempeño corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. A su vez, esta Comisión cuenta con el asesoramiento de una firma independiente que desarrolla la evaluación de los diferentes órganos de gobierno de la Sociedad (PricewaterhouseCoopers en los últimos años).

Hay que destacar que la remuneración variable plurianual está relacionada con el desempeño de los consejeros ejecutivos y de la propia Sociedad durante un periodo de 3 años y no se devenga hasta que el Consejo de Administración realice la correspondiente evaluación. Además, su eventual liquidación está diferida y es satisfecha, en su caso, en los 3 siguientes años.

Por otra parte, toda retribución variable diferida requerirá antes de su liquidación un informe previo de la Comisión de Nombramientos y 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).

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

Si bien al tiempo de elaborarse el presente informe no se han adoptado acuerdos al respecto, se prevé que la Política de retribuciones de los consejeros de Iberdrola para años futuros mantenga los criterios y estructura que se han venido aplicando en los últimos ejercicios. La asignación estatutaria se ajustará anualmente a los resultados de la Compañía.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

No se prevén cambios sustanciales respecto a lo reflejado en el apartado A.2 de este informe.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

La Política de retribuciones de los consejeros prevista para ejercicios futuros no difiere de lo descrito en el apartado A.13 de este informe.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La estructura y conceptos retributivos de la Política de retribuciones de los consejeros aplicada en el ejercicio 2013 no difieren respecto de lo dispuesto en el apartado A de este informe.

En concreto, el porcentaje del beneficio consolidado destinado a la asignación estatutaria quedó fijado en el 1%. Este porcentaje ha permanecido invariado desde 2009.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
SANTIAGO MARTÍNEZ LAGE	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MANUEL LAGARES GÓMEZ-ABASCAL	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GEORGINA YAMILET KESSEL MARTÍNEZ	Independiente	Desde 23/04/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
VÍCTOR DE URRUTIA VALLEJO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 23/04/2013.
MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
SAMANTHA BARBER	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
SEBASTIÁN BATTANER ARIAS	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
XABIER DE IRALA ESTÉVEZ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JULIO DE MIGUEL AYNAT	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
INÉS MACHO STADLER	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
BRAULIO MEDEL CÁMARA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ LUIS SAN PEDRO GUERENABARRENA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	0	165	62	0	0	88	0	2	317	
MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	0	165	50	0	0	88	0	4	307	
INÉS MACHO STADLER	0	165	110	0	0	275	0	3	553	
JOSÉ LUIS SAN PEDRO GUERENABARRENA	1.000	165	70	945	0	88	0	47	2.315	
SANTIAGO MARTÍNEZ LAGE	0	165	46	0	0	88	0	4	303	
JULIO DE MIGUEL AYNAT	0	165	82	0	0	275	0	3	525	
VÍCTOR DE URRUTIA VALLEJO	0	136	28	0	0	0	762	4	930	
BRAULIO MEDEL CÁMARA	0	165	44	0	0	88	0	2	299	
SAMANTHA BARBER	0	165	86	0	0	275	0	2	528	
XABIER DE IRALA ESTÉVEZ	0	165	70	0	0	88	0	2	325	
MANUEL LAGARES GÓMEZ-ABASCAL	0	165	28	0	0	19	0	2	214	
SEBASTIÁN BATTANER ARIAS	0	165	54	0	0	88	0	2	309	
JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	2.250	567	140	3.146	0	0	0	61	6.164	
IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	0	165	46	0	0	88	0	5	304	
GEORGINA YAMILET KESSEL MARTÍNEZ	0	114	22	0	0	39	0	1	176	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN BONO ESTRATEGICO 2008/2010												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
22/03/2008	0	0	0,00	No existe plan de opciones al principio del ejerci	0	0	0,00	No existe plan de opciones durante el ejercicio				
Condiciones: No existe plan de opciones												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
305.000	4,19	1.279	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No existe opciones al final del ejercicio	
Otros requisitos de ejercicio: no existe otros requisitos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
INÉS MACHO STADLER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JOSÉ LUIS SAN PEDRO GUERENABARRENA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
SANTIAGO MARTÍNEZ LAGE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JULIO DE MIGUEL AYNAT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
VÍCTOR DE URRUTIA VALLEJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
BRAULIO MEDEL CÁMARA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
SAMANTHA BARBER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
XABIER DE IRALA ESTÉVEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MANUEL LAGARES GÓMEZ-ABASCAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
SEBASTIÁN BATTANER ARIAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GEORGINA YAMILET KESSEL MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	317	0	0	317	0	0	0	0	317		0
MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	307	0	0	307	0	0	0	0	307		0
INÉS MACHO STADLER	553	0	0	553	0	0	0	0	553		0
JOSÉ LUIS SAN PEDRO GUERENABARRENA	2.315	0	0	2.315	0	0	0	0	2.315		0
SANTIAGO MARTÍNEZ LAGE	303	0	0	303	0	0	0	0	303		0
JULIO DE MIGUEL AYNAT	525	0	0	525	0	0	0	0	525		0
VÍCTOR DE URRUTIA VALLEJO	930	0	0	930	0	0	0	0	930		0
BRAULIO MEDEL CÁMARA	299	0	0	299	0	0	0	0	299		0
SAMANTHA BARBER	528	0	0	528	0	0	0	0	528		0
XABIER DE IRALA ESTÉVEZ	325	0	0	325	0	0	0	0	325		0
MANUEL LAGARES GÓMEZ-ABASCAL	214	0	0	214	0	0	0	0	214		0
SEBASTIÁN BATTANER ARIAS	309	0	0	309	0	0	0	0	309		0
JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	6.164	1.279	0	7.443	0	0	0	0	7.443		0
IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	304	0	0	304	0	0	0	0	304		0
GEORGINA YAMILET KESSEL MARTÍNEZ	176	0	0	176	0	0	0	0	176		0
TOTAL	13.569	1.279	0	14.848	0	0	0	0	14.848		0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

Los indicadores de referencia para la determinación de la retribución variable anual por el desempeño en 2013 de los consejeros ejecutivos fueron identificados en el informe aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de marzo de 2013 y están enfocados en la evolución de la Compañía a medio plazo y centrados en tres parámetros:

- Resultados, retribución al accionista y solidez financiera.
- Evolución operativa y regulatoria.
- Responsabilidad social corporativa.

El desempeño del Consejo de Administración y sus comisiones consultivas y el desempeño de la Comisión Ejecutiva, del presidente y consejero delegado y del consejero-director general ha sido evaluado por PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considera que los objetivos marcados para el ejercicio 2013 han sido conseguidos en un 96,8% en el caso del presidente y consejero delegado y en un 94,5% para el consejero-director general. Seguidamente, se expone el desempeño de la Sociedad en relación con dichos parámetros:

- El beneficio neto ha superado los 2.570 millones de euros.
- La retribución al accionista ha superado los 0,3 euros por acción.
- Se ha mantenido la solidez financiera y el acceso a los mercados de capitales a pesar del desfavorable entorno económico.
- Ratio de eficiencia GON/Margen Bruto inferior al 29%.
- Plantilla inferior a 31.000 personas.
- En el Reino Unido se han producido significativos avances en la Reforma del Mercado Eléctrico y especialmente (i) en los contratos por diferencias, (ii) en los precios aplicables a las renovables y (iii) en los peajes de los generadores situados al norte del país.
- En Estados Unidos (i) se han extendido los créditos fiscales aplicables a las renovables (PTCs), (ii) se ha culminado la reorganización societaria y (iii) se ha progresado con éxito en la auditoría de gestión de las filiales de Nueva York.
- En España se ha titulado el déficit de tarifa a 2012, lográndose una cesión total de los derechos pendientes.
- En Brasil (i) ninguna de las concesiones del Grupo se vio afectada por la reducción de tarifas aprobada por el Gobierno de Brasil, (ii) la sequía registrada provocó un incremento del coste de generación; el mecanismo implementado por el Gobierno ha permitido a las concesionarias del Grupo recuperar un 75% de los fondos empleados a este efecto.
- Se ha confirmado la presencia de Iberdrola en el Dow-Jones Sustainability Index y la Sociedad ha sido elegida como la primera eléctrica con activos nucleares que forma parte del índice FTS4Good.
- Se ha incrementado la potencia instalada libre de emisiones en un 6,5% en relación a la media de los últimos años.
- El resultado de las votaciones en la Junta General de Accionistas, tanto en lo que se refiere a quorum de asistencia como a apoyo a las propuestas formuladas por el Consejo de Administración, ha estado por encima del resto de las sociedades españolas con alto "free-float".

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	5.089.145.783	99,91%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	74.050.418	1,45%
Votos a favor	3.963.679.680	77,82%
Abstenciones	1.051.415.685	20,64%

E 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.

El apartado D.3 de este modelo de Informe anual sobre remuneraciones no permite reflejar los votos en blanco emitidos en la Junta General de Accionistas que ascendieron al 0,09% del total de votos emitidos.

A 31 de diciembre de 2013 el presidente y consejero delegado es titular de 5.947.443 acciones de Iberdrola, S.A., lo que supone un 0,095% del capital. Por otra parte, el consejero-director general es titular de 417.982 acciones, lo que supone el 0,007% del capital. Desde su nombramiento, ninguno de ellos ha vendido acciones de la Compañía.

El conjunto de los consejeros es titular del 0,13% del capital.

En anexo, y como información complementaria, se acompaña nota a las cuentas anuales referente a la remuneración del Consejo.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 18/02/2014.

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

Sí

No

ANEXO AL INFORME DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2013

MUESTRA DE ENTIDADES COMPARABLES (Apartado A.2)

<u>Compañías nacionales:</u>	<u>Compañías internacionales:</u>
<ul style="list-style-type: none">• BBVA• Repsol• Telefónica• Indra• Gas Natural• Banco Santander	<ul style="list-style-type: none">• Centrica• British American Tobacco Holdings• E.ON• National Grid• Philips• Sandvik• Smith & Nephew• Trelleborg• Volkswagen• Volvo• Alfa Laval• Assa Abloy• Alstom• BP International• BT Group• RWE• Total• Tullow Oil• BAE Systems• Tele2• Telefonaktiebolaget LM Ericsson• VimpelCom• Vodafone Group• BNP Paribas• Credit Suisse• Deutsche Bank

MEMORIA ANUAL 2013- NOTA 47

47. RETRIBUCIONES AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

1. Aplicación de la asignación estatutaria correspondiente al ejercicio 2013

El artículo 52 de los Estatutos Sociales de IBERDROLA dispone que la Sociedad destinará, en concepto de gasto, una cantidad equivalente a un máximo del dos por ciento (2%) del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado a los siguientes fines:

- A retribuir a los consejeros en función de los cargos desempeñados, dedicación y asistencias a las sesiones de los órganos sociales.
- A dotar un fondo que atienda las obligaciones contraídas por la Sociedad en materia de pensiones, de pago de primas de seguros de vida y de pago de indemnizaciones en favor de los consejeros antiguos y actuales.

La asignación con el límite máximo del dos por ciento (2%) sólo podrá devengarse en el caso de que el beneficio del ejercicio sea suficiente para cubrir las atenciones de la reserva legal y otras que fueran obligatorias y de haberse reconocido a los accionistas, al menos, un dividendo del cuatro por ciento (4%) del capital social.

A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración ha acordado proponer a la Junta General de Accionistas una asignación estatutaria de 25.718 miles de euros, equivalente al uno por ciento (1%) del beneficio consolidado del ejercicio 2013, e inferior al límite máximo del dos por ciento (2%) que establece el artículo 52 de los Estatutos Sociales de IBERDROLA.

Los importes de 25.718 y 28.407 miles de euros de los ejercicios 2013 y 2012 correspondientes a este concepto, han sido registrados con cargo al epígrafe "Gastos de personal" de los Estados consolidados del resultado adjuntos (Nota 35), y se desglosan como sigue:

a) Retribución fija

La retribución fija anual de los consejeros por la pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones en los ejercicios 2013 y 2012, en función del cargo ostentado en cada caso, ha sido la siguiente:

	<i>Miles de euros</i>	
	<i>2013</i>	<i>2012</i>
Presidente del Consejo	567	567
Vicepresidente del Consejo	440	440
Presidentes de comisiones	440	440
Vocales de comisiones	253	253
Vocales del Consejo	165	165

La retribución fija devengada por los miembros del Consejo de Administración, con cargo a la asignación estatutaria, ha ascendido a 4.384 y 4.604 miles de euros en los ejercicios 2013 y 2012, respectivamente.

A continuación se indican, de manera individualizada, las remuneraciones fijas devengadas por los miembros del Consejo de Administración durante los ejercicios 2013 y 2012, respectivamente:

	<i>Miles de euros</i>	
	<i>Retribución fija 2013 (*)</i>	<i>Retribución fija 2012</i>
Presidente del Consejo		
Don José Ignacio Sánchez Galán	567	567
Presidentes de comisiones		
Don Julio de Miguel Aynat	440	440
Doña Inés Macho Stadler (1)	440	381
Doña Samantha Barber (2)	440	381
Vocales de comisiones		
Don Sebastián Battaner Arias	253	253
Don Xabier de Irala Estévez	253	253
Don Íñigo Víctor de Oriol Ibarra	253	253
Don Braulio Medel Cámara	253	253
Doña María Helena Antolín Raybaud	253	253
Don Santiago Martínez Lage	253	253
Don José Luis San Pedro Guerenabarrena (3)	253	174
Don Ángel Jesús Acebes Paniagua (4)	253	174
Doña Georgina Yamilet Kessel Martínez (6)	152	-
Vocales del Consejo		
Don Manuel Lagares Gómez-Abascal (5)	185	91
Consejeros que han causado baja		
Don Ricardo Álvarez Isasi	-	138
Don José Ignacio Berroeta Echevarría	-	138
Don José Luis Olivas Martínez	-	99
Don Francisco Pons Alcoy	-	63
Don Víctor de Urrutia Vallejo (7)	136	440
Total retribución	4.384	4.604

(*) Importes devengados durante el ejercicio 2013, no satisfechos hasta la aprobación de la asignación estatutaria correspondiente al ejercicio, por la Junta General de Accionistas de 2014.

(1) Nombrada presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 24 de abril de 2012.

(2) Nombrada presidenta de la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 24 de abril de 2012.

(3) Nombrado consejero-director general por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 24 de abril de 2012.

(4) Nombrado consejero externo por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 24 de abril de 2012.

(5) Nombrado consejero dominical por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 21 de agosto de 2012. Con fecha 22 de marzo de 2013 no es renovado como vocal de la Comisión Ejecutiva Delegada.

(6) Nombrada consejera externa por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 23 de abril de 2013. Asimismo, con fecha 23 de julio de 2013, se aprobó su designación como miembro de la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo.

(7) Cesa como vicepresidente del Consejo de Administración en su reunión de fecha 23 de abril de 2013.

En la actualidad, todos los miembros del Consejo de Administración de IBERDROLA, asumen responsabilidades en alguna de las cuatro comisiones con que cuenta el Consejo, excepto don Manuel Lagares Gómez-Abascal.

b) Prima de asistencia

Las primas de asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración y a sus comisiones en los ejercicios 2013 y 2012, en función del cargo ostentado en cada caso, han sido las siguientes:

	<i>Miles de euros</i>	
	<u>2013</u>	<u>2012</u>
Presidente del Consejo y presidentes de comisiones	4	4
Vocales de comisiones y vocales del Consejo	2	2

Las primas de asistencia satisfechas a los consejeros con cargo a la asignación estatutaria, han ascendido a 938 y 1.126 miles de euros, en los ejercicios 2013 y 2012, respectivamente.

A continuación se indican, de manera individualizada, las primas de asistencia percibidas por los miembros del Consejo de Administración durante los ejercicios 2013 y 2012, respectivamente:

	<i>Miles de euros</i>	
	<u>Prima asistencia 2013</u>	<u>Prima asistencia 2012</u>
Presidente del Consejo		
Don José Ignacio Sánchez Galán	140	156
Presidentes de comisiones		
Don Julio de Miguel Aynat	82	94
Doña Inés Macho Stadler	110	138
Doña Samantha Barber	86	74
Vocales de comisiones		
Don Sebastián Battaner Arias	54	58
Don Xabier de Irala Estévez	70	78
Don Íñigo Víctor de Oriol Ibarra	46	68
Don Braulio Medel Cámara	44	44
Doña María Helena Antolín Raybaud	50	56
Don Santiago Martínez Lage	46	64
Don José Luis San Pedro Guerenabarrena	70	54
Don Ángel Jesús Acebes Paniagua	62	42
Doña Georgina Yamilet Kessel Martínez	22	-
Vocales del Consejo		
Don Manuel Lagares Gómez-Abascal	28	20
Consejeros que han causado baja		
Don Ricardo Álvarez Isasi	-	24
Don José Ignacio Berroeta Echevarría	-	56
Don José Luis Olivas Martínez	-	30
Don Francisco Pons Alcoy	-	-
Don Víctor de Urrutia Vallejo	28	70
Total prima asistencia	<u>938</u>	<u>1.126</u>

c) Retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas

Las retribuciones percibidas durante los ejercicios 2013 y 2012 por el presidente y consejero delegado y por el consejero-director general, en el desempeño de sus funciones ejecutivas, y que figuran igualmente registradas con cargo a la asignación estatutaria, son las que se indican a continuación, de manera individualizada por conceptos retributivos:

Conceptos retributivos del presidente y consejero delegado:

	<i>Miles de euros</i>	
	<u>2013</u>	<u>2012</u>
Retribución fija	2.250	2.250
Retribución variable anual (1)	3.250	3.250
Retribución en especie	61	55

(1) *Importe de la retribución variable anual satisfecha durante los ejercicios 2013 y 2012, respectivamente, vinculada a la consecución de objetivos, así como al desempeño personal, correspondiente a los ejercicios 2012 y 2011, respectivamente.*

El Consejo de Administración ha acordado mantener para el presidente y consejero delegado la retribución fija en el ejercicio 2014 en 2.250 miles de euros. También ha acordado mantener el límite de la remuneración variable anual que no podrá superar 3.250 miles de euros y será satisfecha en la medida en que se acuerde, en el ejercicio 2015.

Conceptos retributivos del consejero-director general:

	<i>Miles de euros</i>	
	<u>2013</u>	<u>2012 (*)</u>
Retribución fija	1.000	685
Retribución variable anual (1)	646	-
Retribución en especie	47	26
Otras retribuciones	-	90

(*) *Retribución satisfecha desde su nombramiento como consejero-director general el día 24 de abril de 2012.*

(1) *Importe de la retribución variable anual satisfecha durante el ejercicio 2013, vinculada a la consecución de objetivos, así como al desempeño personal, correspondiente al periodo del ejercicio 2012 en el que fue miembro del Consejo de Administración.*

La remuneración fija anual acordada para el consejero-director general en el ejercicio 2014 se mantiene en 1.000 miles de euros y la retribución variable anual no podrá superar 1.000 miles de euros y será satisfecha en la medida en que se acuerde, en el ejercicio 2015.

d) Provisiones y garantías constituidas por la Sociedad a favor de los consejeros

En este capítulo se incluyen los siguientes conceptos:

- Las primas satisfechas para la cobertura de las prestaciones de fallecimiento, invalidez y otros aseguramientos de los consejeros en activo, en los ejercicios 2013 y 2012, han ascendido a 908 y 903 miles de euros, respectivamente.

- El importe de la prima del Seguro Colectivo de Responsabilidad Civil, por el ejercicio del cargo de consejero, asciende a 101 y 103 miles de euros, en los ejercicios 2013 y 2012, respectivamente.
- Las primas abonadas, con cargo a la asignación estatutaria, por la regularización de las pólizas de aseguramiento de las pensiones causadas por los miembros pasivos del Consejo de Administración, ascienden a 230 y 213 miles de euros, en los ejercicios 2013 y 2012, respectivamente.
- Por otra parte, en 1998 la Sociedad externalizó, a través de pólizas de seguros complementarias al sistema público de Seguridad Social, el sistema de previsión de un grupo de directivos, que incluye a los consejeros ejecutivos. Durante el ejercicio 2013 no se ha realizado ninguna aportación.

e) Otros conceptos

Los gastos del Consejo de Administración por servicios exteriores y otras partidas, han ascendido a 1.117 y 887 miles de euros, en los ejercicios 2013 y 2012, respectivamente.

Asimismo, con cargo a la asignación estatutaria de los ejercicios 2013 y 2012 se han atendido compromisos adquiridos por la Sociedad que ascienden a 762 y 2.371 miles de euros, respectivamente.

El importe no utilizado de la asignación estatutaria correspondiente al ejercicio 2013, que asciende a 10.024 miles de euros, puede ser externalizado para la cobertura de los compromisos adquiridos por la Sociedad con objeto de garantizarlos, en caso de que tuvieran que materializarse.

A 31 de diciembre de 2013 y 2012 no existe ningún préstamo ni anticipo concedido por el Grupo IBERDROLA a los miembros del Consejo de Administración de IBERDROLA.

2. Retribución mediante entrega de acciones de la Sociedad

El artículo 52 de los Estatutos Sociales de IBERDROLA dispone en su apartado 2 que, a reserva siempre de su aprobación por la Junta General de Accionistas, la retribución de los consejeros podrá consistir, además, y con independencia de lo previsto en el apartado precedente, en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas, así como en una retribución que tome como referencia el valor de las acciones de la Sociedad.

En consecuencia, la retribución mediante la entrega de acciones de la Sociedad o de cualquier otra retribución vinculada a dichos valores, tiene carácter adicional, compatible e independiente de la participación en beneficios, que con el máximo del dos por ciento (2%) del beneficio establece el artículo 52 de los Estatutos Sociales de IBERDROLA en su apartado 1.

a) Bono Estratégico 2008-2010

Tal y como dispone el informe de política de retribuciones de los consejeros, aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el día 27 de mayo de 2011, el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó liquidar el Bono Estratégico 2008-2010. En su virtud, el presidente y consejero delegado ha recibido 305.000 acciones de IBERDROLA durante los ejercicios 2013 y 2012, respectivamente.

Con la entrega de las citadas acciones, se ha producido la liquidación total del Bono Estratégico 2008-2010.

b) Bono Estratégico 2011-2013

La Junta General de Accionistas celebrada el día 27 de mayo de 2011, como punto séptimo del orden del día, aprobó el Bono Estratégico 2011-2013 (Nota 20), dirigido a los consejeros ejecutivos, a los altos directivos y demás personal directivo de la Sociedad y sus sociedades dependientes. En su virtud, el número de acciones a entregar en función del grado de cumplimiento del bono estratégico, al presidente y consejero delegado y al consejero-director general, no puede exceder de 1.900.000 acciones para cada uno de ellos, como consta en el acuerdo aprobado por la Junta General de Accionistas.

3. Cláusulas de indemnización

En caso de cese de un consejero externo no dominical con anterioridad al vencimiento del período para el que fue nombrado que no venga motivado por un incumplimiento imputable a este ni se deba exclusivamente a su voluntad, la Sociedad abonará a dicho consejero una indemnización, sujeta a la obligación del consejero, durante el plazo restante de su mandato (con un máximo de dos años), de no desempeñar cargos en órganos de administración de empresas del sector energético o de otras empresas competidoras y de no participar, en cualquier otra forma, en su gestión o asesoramiento.

El importe de la indemnización será igual al 90% de la cantidad fija que habría recibido 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.

Desde finales de los 90, los consejeros ejecutivos, así como un colectivo de directivos, tienen derecho a recibir una indemnización para el caso de extinción de su relación con la Sociedad, siempre que la terminación de la relación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a este ni se deba exclusivamente a su voluntad. En el caso del presidente y consejero delegado en la actualidad le corresponden tres anualidades. Desde 2011, para los nuevos contratos con consejeros ejecutivos, como es el caso del consejero-director general, el límite es de dos anualidades.

Asimismo, los contratos de los consejeros ejecutivos establecen en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza durante la vigencia de su relación con la Sociedad y por un periodo máximo de tiempo posterior de dos años. En compensación a este compromiso, en el caso del presidente y consejero delegado, le corresponde una indemnización equivalente a la retribución correspondiente a ese periodo y en el caso del consejero-director general la indemnización que le corresponde por este concepto es de una cantidad bruta equivalente a una anualidad de la retribución fija pactada.

4. Asignación estatutaria 2014

A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración, por unanimidad, ha acordado congelar, para el ejercicio 2014, como lo viene haciendo desde 2008, las remuneraciones de los consejeros en concepto de retribución anual fija según cargo y primas de asistencia a cada reunión.