

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2014

**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, de pago de indemnizaciones a favor de los consejeros, antiguos y actuales y de los gastos de funcionamiento del Consejo de Administración, 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. En el año 2014 esta cantidad ha ascendido a 19.000 miles de euros (en el ejercicio 2013 ascendió a 25.718 miles de euros).

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, la Política de retribuciones obedece a los mismos criterios que la Política de retribuciones de altos directivos y comparte los mismos principios y directrices que la política de retribuciones del conjunto de los trabajadores de la Sociedad: compromiso con la ética personal y corporativa, excelencia en la selección, formación continua, igualdad de género, meritocracia y reconocimiento del talento, conciliación y relevancia del componente variable del paquete retributivo. Todo ello con el propósito de alinear la política retributiva del conjunto de la Sociedad con el interés social y la rentabilidad al accionista, en el marco del compromiso que IBERDROLA mantiene con todos los grupos de interés con los que se relaciona. En este sentido, el Consejo de Administración considera que uno de los factores principales que diferencia el distinto desempeño entre las "utilities" es, precisamente, el acierto o el fracaso de las decisiones estratégicas que toma el equipo directivo de la Sociedad. Todas las "utilities" pueden optar a los mismos negocios, mercados y tecnologías. Sin embargo, el desempeño entre ellas puede ser diverso. El Consejo de Administración considera que la diferencia está en el talento, esfuerzo, creatividad, liderazgo y capacidad directiva con que cuenta cada compañía. Por ello, la Política de remuneraciones de IBERDROLA persigue retener, premiar y atraer a los profesionales más competentes. El impacto que la inversión en remuneraciones tiene en la creación de valor sostenible para sus accionistas y "stakeholders" es determinante. A estos efectos, IBERDROLA ha mostrado un desempeño superior y constante respecto a sus comparables en los últimos años. En este sentido, las conclusiones de un análisis comparado que ha realizado PricewaterhouseCoopers están incorporadas al Informe integrado (apartado 2.7, página 31) publicado con motivo de la convocatoria de la Junta General de Accionistas, que también recoge los reconocimientos externos recibidos por el buen desempeño de la Compañía y sus ejecutivos en diferentes campos.

La retribución que corresponde a los consejeros se estructura, dentro del marco legal y estatutario, conforme a lo dispuesto en la Política de retribuciones de los consejeros que figura como Anexo a este informe.

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 que forma parte del Sistema de gobierno corporativo.

La referida Política de retribuciones de los consejeros, disponible en la web corporativa ([www.iberdrola.com](http://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 14 ocasiones durante el ejercicio 2014, está exclusivamente formada por consejeros independientes y su composición es la siguiente:

- Doña Inés Macho Stadler (presidenta)
- Don Iñigo 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 exigentes reconocidas a nivel internacional. En particular, se ha contado con el asesoramiento de PricewaterhouseCoopers.

Además, ha contrastado los datos relevantes con los correspondientes a mercados y entidades comparables, teniendo en cuenta la dimensión, implantación internacional, y características. En este sentido, en el pasado ejercicio, se solicitó 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 utilizó 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. Como se ha explicado en el apartado anterior, el paquete retributivo de los consejeros ejecutivos y altos directivos refleja la calidad de su desempeño y el objetivo del Consejo de Administración de retener, premiar y atraer el talento y la capacidad directiva ya que se trata de uno de los factores críticos y diferenciales que determinan el mejor desempeño de una sociedad como IBERDROLA.

## 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 2015, 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
- 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

En la actualidad todos los miembros del Consejo de Administración 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

El Consejo de Administración ha acordado mantener en el ejercicio 2015 la retribución fija del presidente y consejero delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas en 2.250 miles de euros.

#### 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 2015 el límite a la remuneración variable anual del presidente y consejero delegado en 3.250 miles de euros.

Los parámetros 2015 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 recurrente superior al obtenido en 2014, en línea con lo anunciado el Día del Inversor celebrado en Londres el 19 de febrero de 2014.
- Retribución al accionista: alcanzar 0,27 €/acción.

b) Operativos e industriales en cada uno de los mercados.

- Cumplir con los requisitos regulatorios de calidad de servicio exigidos en cada uno de los mercados en los que la Compañía opera.
- Clima laboral.

c) Responsabilidad social corporativa

- Presencia en índices internacionales, entre los que destacan FTSE4Good, Dow Jones Sustainability Index y World's Most Ethical Company (Ethisphere Institute).
- Publicación del Informe integrado.
- Nivel de consenso recibido por las propuestas del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas.

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, la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de marzo de 2014 aprobó, como punto séptimo del orden del día, 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. El coste estimado total de las referidas primas asciende a 975 miles de euros.

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 en compensación a su compromiso de no concurrir; es decir, 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 nuevos consejeros ejecutivos y altos directivos 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 los mismos ni se deba a su exclusiva voluntad.

Por otra parte, hace 15 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 62). 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.

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 del conjunto de los miembros del Consejo de Administración son de escasa relevancia y no superarán los 70 miles de euros (tarifa eléctrica de empleado 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 las 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**

La Política de retribuciones de los consejeros que se va a aplicar en los próximos ejercicios figura adjunto en anexo a este informe.

- 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 2014 no difieren respecto de lo dispuesto en el apartado A de este informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
SANTIAGO MARTÍNEZ LAGE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MANUEL LAGARES GÓMEZ-ABASCAL	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	Independiente	Desde 23/04/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
VÍCTOR DE URRUTIA VALLEJO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 23/04/2014.
MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
SAMANTHA BARBER	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
SEBASTIÁN BATTANER ARIAS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
XABIER DE IRALA ESTÉVEZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JULIO DE MIGUEL AYNAT	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
INÉS MACHO STADLER	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
BRAULIO MEDEL CÁMARA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ LUIS SAN PEDRO GUERENABARRENA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DENISE MARY HOLT	Independiente	Desde 24/06/2014 hasta 31/12/2014.

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	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	0	165	44	0	0	88	0	2	299	317
MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	0	165	32	0	0	88	0	4	289	307
INÉS MACHO STADLER	0	165	76	0	0	275	0	3	519	553
JOSÉ LUIS SAN PEDRO GUERENABARRENA	500	165	44	500	0	88	0	22	1.319	2.315
SANTIAGO MARTÍNEZ LAGE	0	165	30	0	0	88	0	4	287	303
JULIO DE MIGUEL AYNAT	0	165	50	0	0	275	0	3	493	525
VÍCTOR DE URRUTIA VALLEJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	930
BRAULIO MEDEL CÁMARA	0	165	18	0	0	88	0	2	273	299
SAMANTHA BARBER	0	165	54	0	0	275	0	2	496	528
XABIER DE IRALA ESTÉVEZ	0	165	44	0	0	88	0	2	299	325
MANUEL LAGARES GÓMEZ-ABASCAL	0	45	4	0	0	0	0	2	51	214
SEBASTIÁN BATTANER ARIAS	0	165	30	0	0	88	0	2	285	309
JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	2.250	567	88	3.200	0	0	0	66	6.171	6.164
IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	0	165	30	0	0	88	0	5	288	304
GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	0	165	32	0	0	88	0	1	286	176
DENISE MARY HOLT	0	86	14	0	0	39	0	0	139	0

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

**JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN**  
**BONO ESTRATEGICO 2011/2013**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/05/2011	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 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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
536.359	5,51	2.957	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											

**JOSÉ LUIS SAN PEDRO GUERENABARRENA**  
**BONO ESTRATEGICO 2011/2013**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/05/2011	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 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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
90.640	5,51	500	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 2014	Total año 2013
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 KESSEL MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
DENISE MARY HOLT	0	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	299	0	0	299	0	0	0	0	299	317	0
MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	289	0	0	289	0	0	0	0	289	307	0
INÉS MACHO STADLER	519	0	0	519	0	0	0	0	519	553	0
JOSÉ LUIS SAN PEDRO GUERENABARRENA	1.319	500	0	1.819	0	0	0	0	1.819	2.315	0
SANTIAGO MARTÍNEZ LAGE	287	0	0	287	0	0	0	0	287	303	0
JULIO DE MIGUEL AYNAT	493	0	0	493	0	0	0	0	493	525	0
VÍCTOR DE URRUTIA VALLEJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	930	0
BRAULIO MEDEL CÁMARA	273	0	0	273	0	0	0	0	273	299	0
SAMANTHA BARBER	496	0	0	496	0	0	0	0	496	528	0
XABIER DE IRALA ESTÉVEZ	299	0	0	299	0	0	0	0	299	325	0
MANUEL LAGARES GÓMEZ-ABASCAL	51	0	0	51	0	0	0	0	51	214	0
SEBASTIÁN BATTANER ARIAS	285	0	0	285	0	0	0	0	285	309	0
JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	6.171	2.957	0	9.128	0	0	0	0	9.128	7.443	0
IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	288	0	0	288	0	0	0	0	288	304	0
GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	286	0	0	286	0	0	0	0	286	176	0
DENISE MARY HOLT	139	0	0	139	0	0	0	0	139	0	0

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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
<b>TOTAL</b>	<b>11.494</b>	<b>3.457</b>	<b>0</b>	<b>14.951</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14.951</b>	<b>14.848</b>	<b>0</b>

## 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 2014 de los consejeros ejecutivos fueron identificados en el informe aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de marzo de 2014 y están enfocados en la evolución de la Compañía a medio plazo y centrados en tres parámetros:

- Económico-financieros.
- Operativos e industriales en cada uno de los mercados.
- 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 anterior consejero-director general ha sido evaluado por PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L.

Los resultados del ejercicio, tanto a nivel operativo como económico-financiero, han superado el presupuesto y los compromisos asumidos con la comunidad financiera en la presentación del Día del Inversor celebrado en Londres el 19 de febrero de 2014.

En su virtud, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considera que los objetivos marcados para el ejercicio 2014 han sido satisfactoriamente conseguidos. Seguidamente, se expone el desempeño de la Sociedad en relación con dichos parámetros:

- El beneficio neto ha superado los 2.300 millones de euros anunciados el Día del Inversor y reflejados en el Informe de remuneraciones de los consejeros 2013 aprobado por la Junta General de Accionistas 2014.
- El EBITDA ha superado ampliamente los 6.600 millones de euros anunciados el Día del Inversor.
- La retribución al accionista ha alcanzado los 0,27 euros por acción (además se ha pagado una prima de asistencia a la Junta General de Accionistas 2014 de 0,005 euros por acción).
- Se ha disminuido la deuda, en línea con lo indicado el Día del Inversor, hasta los 25.300 millones de euros.
- El ratio FFO/Deuda Neta ha ascendido, aproximadamente, al 21,5% anticipando en casi dos años lo anunciado el Día del Inversor.
- Durante el ejercicio 2014 la cotización de la acción de IBERDROLA se ha revalorizado un 20,8%, mientras que el Eurostoxx Utilities lo ha hecho en un 12,3% y la media de los competidores en 4,2%. Por otro lado, los principales bancos de inversión internacionales recomiendan un precio objetivo de 6,35 euros/acción (un 13,5% por encima del precio de cierre de 2014).
- Parámetros operativos e industriales:
  - Calidad y nivel de servicio: ha continuado la tendencia positiva (record en España y superior a los requisitos regulatorios en cada uno de los países en los que la Compañía opera).
  - La disponibilidad de las plantas de generación ha sido superior a la esperada.
  - Accidentalidad: el índice de incidencia continúa reduciéndose.
  - Clima laboral: han mejorado todos los aspectos evaluados en la encuesta realizada a estos efectos.
  - 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 relación a la media de los últimos años.
  - Se ha publicado el primer Informe integrado.
  - El resultado de las votaciones en la Junta General de Accionistas, tanto en lo que se refiere a quorum de asistencia (superior al 82%) 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". El asunto del orden del día que más votos negativos ha recibido no ha superado el 1,37%.

También en anexo se da cuenta del nivel de cumplimiento de los objetivos (93,20%) a los que estaba vinculada la liquidación de Bono Estratégico 2011-2013, aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de mayo de 2011 bajo las siguientes directrices:

- Beneficiarios: 282 incluyendo a los consejeros ejecutivos.
- Parámetros: beneficio neto, evolución de la acción y solidez financiera.
- Número máximo de acciones a entregar: 17.000.000, equivalentes al 0,29% del capital social.
- Máximo número de acciones para cada uno de los consejeros ejecutivos: 1.900.000 acciones.
- Duración del periodo de evaluación 2011-2013 y periodo de liquidación 2014-2016.

El 25 de junio de 2014 se hizo efectiva la primera liquidación del Bono Estratégico 2011-2013; la cotización de la acción a esa fecha era 5,514 euros, un 31% superior a la cotización de la acción a 2 de enero de 2013.

Para la evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de PWC.

## 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
<b>Votos emitidos</b>	5.239.873.745	99,97%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	72.012.787	1,37%
<b>Votos a favor</b>	3.966.568.627	75,68%
<b>Abstenciones</b>	1.201.292.331	22,92%

## **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.

A finales de junio de 2014 don José Luis San Pedro Guerenabarrena cesó en sus funciones ejecutivas continuando como miembro del Consejo con la calificación de "otro consejero externo".

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 0,03% del total de votos emitidos.

A 31 de diciembre de 2014 el presidente y consejero delegado es titular de 6.673.286 acciones de Iberdrola, S.A., lo que supone un 0,104% del capital. Desde su nombramiento, no ha vendido acciones de la Compañía.

El conjunto de los consejeros es titular del 0,14% 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 2014

### 1. UNIVERSO DE ENTIDADES COMPARABLES (Apartado A.2)

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

## 2. BONO ESTRATÉGICO 2011-2013 (APARTADO D.2)

- El primer objetivo se refiere a la evolución del beneficio neto de Iberdrola en el período 2011-2013 comparado con el de sus cinco principales competidores europeos: Enel SpA, E.On AG, RWE AG, Electricité de France, S.A. y GDF Suez, S.A.

Dicho objetivo queda cumplido si la evolución del beneficio neto de Iberdrola ha sido mejor que la media de las compañías anteriormente citadas. Partiendo de los datos de cierre del ejercicio 2013 publicados por dichas sociedades que se muestran en la tabla adjunta y tomando como referencia el beneficio neto del ejercicio 2010, el Consejo de Administración considera que se cumple el objetivo, al haber tenido el beneficio neto de Iberdrola una evolución mejor que la media de sus competidores:

<i>Millones Eur</i>	<b>31-diciembre- 2010</b>	<b>31-diciembre- 2013</b>	<b>Variación</b>
<b><i>Iberdrola</i></b>	<b>2.871</b>	<b>2.568</b>	<b>-10,6%</b>
<b><i>Media</i></b>	<b>3.837</b>	<b>2.777</b>	<b>-27,6%</b>

Como se puede observar, si bien el beneficio neto de Iberdrola ha sufrido una caída del 10,6% en el período, afectado por la crisis económica y, sobre todo, por las medidas regulatorias aprobadas en España, su evolución ha sido mejor que la media de sus comparables. La comparación compañía a compañía también es favorable a Iberdrola.

- El segundo objetivo está vinculado a la evolución del valor de la acción de Iberdrola respecto de la media del índice DJ Eurostoxx Utilities y las acciones de los cinco competidores europeos ya mencionados.

En la siguiente tabla se puede ver que, la cotización de Iberdrola en el período ha caído un 19,6%, mientras que el Eurostoxx Utilities ha perdido un 25,2% y la media de los competidores un 31,2%:

<i>Millones Euros</i>	<b>Variación de la cotización entre el 31 diciembre 2010 y el 31 diciembre 2013</b>
<b><i>Iberdrola</i></b>	<b>-19,6%</b>
<b><i>Media competidores</i></b>	<b>-31,2%</b>
<b><i>Eurostoxx Utilities</i></b>	<b>-25,2%</b>

El Consejo de Administración, por tanto, considera que se ha cumplido el objetivo.

- El tercer objetivo está relacionado con la solidez financiera de la sociedad, en función de los ratios que utilizan las agencias de calificación crediticia y que son referencia habitual para los mercados de capital.

El objetivo fijado en la fecha de aprobación del plan estratégico implicaba la obtención de un ratio FFO/Deuda Neta igual o superior al 17%; o un ratio RCF/Deuda Neta dentro del rango 14-16%.

Los datos al cierre del ejercicio 2013 sitúan los mencionados ratios en el 20,0% para el caso del FFO/Deuda Neta y en el 16,9% en el caso del RCF/Deuda Neta.

En su virtud, el Consejo de Administración da por cumplido el objetivo comprometido de mantenimiento de la solidez financiera.

282 personas han resultado beneficiarias de este Bono Estratégico que es liquidado en tres tramos en los años 2014, 2015 y 2016.

### 3. NOTA 46 A LA MEMORIA DE LAS CUENTAS CONSOLIDADAS 2014

#### RETRIBUCIONES AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

##### 1. Aplicación de la asignación estatutaria correspondiente al ejercicio 2014

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 fueren 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 19.000 miles de euros.

Los importes de 19.000 y 25.718 miles de euros de los ejercicios 2014 y 2013 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 2014 y 2013, en función del cargo ostentado en cada caso, ha sido la siguiente:

	<i>Miles de euros</i>	
	<i>2014</i>	<i>2013</i>
Presidente del Consejo	567	567
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 4.335 y 4.384 miles de euros en los ejercicios 2014 y 2013, respectivamente.

A continuación se indican, de manera individualizada, las remuneraciones fijas devengadas por los miembros del Consejo de Administración durante los ejercicios 2014 y 2013, respectivamente:

	<i>Miles de euros</i>	
	<i>Retribución fija 2014 (*)</i>	<i>Retribución fija 2013</i>
<b>Presidente del Consejo</b>		
Don José Ignacio Sánchez Galán	567	567
<b>Presidentes de comisiones</b>		
Don Julio de Miguel Aynat	440	440
Doña Inés Macho Stadler	440	440
Doña Samantha Barber	440	440
<b>Vocales de comisiones</b>		
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	253	253
Don Ángel Jesús Acebes Paniagua	253	253
Doña Georgina Kessel Martínez <sup>(1)</sup>	253	152
Doña Denise Mary Holt <sup>(2)</sup>	126	-
<b>Consejeros que han causado baja</b>		
Don Víctor de Urrutia Vallejo <sup>(3)</sup>	-	136
Don Manuel Lagares Gómez-Abascal <sup>(4)</sup>	45	185
<b>Total retribución</b>	<b>4.335</b>	<b>4.384</b>

(\*) Importes devengados durante el ejercicio 2014, no satisfechos hasta la aprobación de la asignación estatutaria correspondiente al ejercicio 2014, por la Junta General de Accionistas de 2015.

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

(2) Nombrada consejera externa independiente por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 24 de junio de 2014. Asimismo, con fecha 22 de julio de 2014 el Consejo de Administración aprobó su designación como vocal de la Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo.

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

(4) Cesó como vocal del Consejo de Administración en su reunión de fecha 10 de abril de 2014.

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 de Administración.

#### 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 2014 y 2013, en función del cargo ostentado en cada caso, han sido las siguientes:

	<i>Miles de euros</i>	
	<i>2014</i>	<i>2013</i>
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 590 y 938 miles de euros, en los ejercicios 2014 y 2013, respectivamente.

A continuación se indican, de manera individualizada, las primas de asistencia percibidas por los miembros del Consejo de Administración durante los ejercicios 2014 y 2013, respectivamente:

	<i>Miles de euros</i>	
	<i>Prima asistencia 2014</i>	<i>Prima asistencia 2013</i>
<b>Presidente del Consejo</b>		
Don José Ignacio Sánchez Galán	88	140
<b>Presidentes de comisiones</b>		
Don Julio de Miguel Aynat	50	82
Doña Inés Macho Stadler	76	110
Doña Samantha Barber	54	86
<b>Vocales de comisiones</b>		
Don Sebastián Battaner Arias	30	54
Don Xabier de Irala Estévez	44	70
Don Íñigo Víctor de Oriol Ibarra	30	46
Don Braulio Medel Cámara	18	44
Doña María Helena Antolín Raybaud	32	50
Don Santiago Martínez Lage	30	46
Don José Luis San Pedro Guerenabarrena	44	70
Don Ángel Jesús Acebes Paniagua	44	62
Doña Georgina Kessel Martínez	32	22
Doña Denise Mary Holt	14	-
<b>Consejeros que han causado baja</b>		
Don Víctor de Urrutia Vallejo	-	28
Don Manuel Lagares Gómez-Abascal	4	28
<b>Total prima de asistencia</b>	<b>590</b>	<b>938</b>

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

Las retribuciones percibidas durante los ejercicios 2014 y 2013 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>	
	<i>2014</i>	<i>2013</i>
Retribución fija	2.250	2.250
Retribución variable anual <sup>(1)</sup>	3.146	3.250
Retribuciones en especie	66	61

(1) Importe de la retribución variable anual satisfecha durante los ejercicios 2014 y 2013, vinculada a la consecución de objetivos, así como al desempeño personal, correspondientes a los ejercicios 2013 y 2012, respectivamente.

El Consejo de Administración ha acordado mantener para el presidente y consejero delegado la retribución fija anual en el ejercicio 2015 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 2016.

Conceptos retributivos del consejero-director general <sup>(1)</sup>:

	<i>Miles de euros</i>	
	<u>2014</u>	<u>2013</u>
Retribución fija	484	1.000
Retribución variable anual <sup>(2)</sup>	945	646
Retribución en especie	22	47
Otros	16	-

(1) Importe de la retribución variable anual satisfecha durante los ejercicios 2014 y 2013, vinculada a la consecución de objetivos, así como al desempeño personal, correspondientes al ejercicio 2013 y al periodo del ejercicio 2012 en el que fue miembro del Consejo de Administración.

(2) Cesó en sus funciones ejecutivas como director general el 24 de junio de 2014 manteniendo su cargo como vocal del Consejo de Administración y de su Comisión Ejecutiva Delegada.

Al cesar en sus funciones ejecutivas el 24 de junio de 2014, a partir de esa fecha sólo le corresponden las retribuciones como vocal del Consejo de Administración y de su Comisión Ejecutiva Delegada.

#### **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 2014 y 2013, han ascendido a 869 y 908 miles de euros, respectivamente.
- El importe de la prima del Seguro Colectivo de Responsabilidad Civil, por el ejercicio del cargo de consejero, asciende a 86 y 101 miles de euros, en los ejercicios 2014 y 2013, respectivamente.
- Durante el ejercicio 2014 se recibió un extorno, por importe de 276 miles de euros, por la regularización de las pólizas de aseguramiento de las pensiones causadas por los miembros pasivos del Consejo de Administración. Sin embargo durante el ejercicio 2013 se abonaron, con cargo a la asignación estatutaria 230 miles de euros por este concepto.

En el ejercicio 2014 no se ha realizado ninguna aportación a sistemas de previsión complementarios al sistema público de la Seguridad Social.

#### **e) Otros conceptos**

Los gastos del Consejo de Administración por servicios exteriores y otras partidas han ascendido a 1.189 y 1.117 miles de euros en los ejercicios 2014 y 2013, respectivamente.

Asimismo, con cargo a la asignación estatutaria en el ejercicio 2013 se atendieron compromisos adquiridos por la Sociedad que ascendieron a 762 miles de euros. No existe imputación alguna por este concepto en el ejercicio 2014.

El importe no utilizado de la asignación estatutaria correspondiente al ejercicio 2014, que asciende a 5.278 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 2014 y 2013 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 asignación estatutaria a la que se refiere el apartado 1 del artículo 52 de los Estatutos Sociales.

#### **a) Bono Estratégico 2011-2013**

Con fecha 24 de junio de 2014, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó liquidar, con un grado de cumplimiento del 93,20% el Bono Estratégico 2011-2013, aprobado por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 27 de mayo de 2011, bajo el punto séptimo de su orden del día y regulado por el Reglamento del Bono Estratégico 2011-2013, que también fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de 19 de julio de 2011. En su virtud, en el ejercicio 2014, se han realizado la primera de las tres liquidaciones anuales. El presidente y consejero delegado ha recibido 536.359 acciones de IBERDROLA. Asimismo, el consejero-director general ha recibido 90.640 acciones. El consejero-director general fue nombrado como tal el 24 de abril de 2012. Con anterioridad ejercía como director general de los negocios del Grupo.

#### **b) Bono Estratégico 2014-2016**

La Junta General de Accionistas celebrada el día 28 de marzo de 2014, como punto séptimo del orden del día, aprobó el Bono Estratégico 2014-2016 (Nota 20), dirigido a los consejeros ejecutivos, a los altos directivos y otros directivos de la Sociedad y su grupo. El número máximo de acciones a entregar al conjunto de los beneficiarios (350) del Bono Estratégico 2014-2016 será de 19.000.000 de acciones, equivalentes al 0,3% del capital social en el momento de la adopción de este acuerdo, correspondiendo al conjunto de los consejeros ejecutivos un máximo de 2.200.000 acciones, según el grado de cumplimiento del mismo. Su periodo de liquidación estará comprendido entre los ejercicios 2017 y 2019, 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 periodo para el que fue nombrado que no venga motivado por un incumplimiento imputable a este ni se deba exclusivamente a su voluntad, IBERDROLA 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 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.

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 IBERDROLA, 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, el límite de la indemnización es de dos anualidades como máximo.

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 de tiempo posterior de dos años. En compensación a estos compromisos, a los consejeros ejecutivos les corresponde una indemnización equivalente a la retribución correspondiente a dichos periodos.

### **4. Asignación estatutaria 2015**

A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración, por unanimidad, ha acordado congelar, para el ejercicio 2015, como lo viene haciendo desde el ejercicio 2008, las remuneraciones de los consejeros en concepto de retribución fija anual según cargo y primas de asistencia a cada reunión.

#### 4. POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS

El Consejo de Administración de IBERDROLA, S.A. (la "**Sociedad**"), en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas, aprueba esta *Política de retribuciones de los consejeros*.

Es intención de la Sociedad proseguir en la mejora continua y la plena alineación de la *Política de retribuciones de los consejeros* con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros, adaptándolas a las necesidades y circunstancias específicas de la Sociedad y del grupo de sociedades cuya entidad dominante, en el sentido establecido por la ley, es la Sociedad (el "**Grupo**").

##### 1. Finalidad y principios básicos

La *Política de retribuciones de los consejeros* persigue que la remuneración de los administradores sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables a nivel nacional e internacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

En particular, 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 con el fin de facilitar que la Sociedad y el Grupo puedan cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrollan sus actividades. En consecuencia, la *Política de retribuciones de los consejeros* pretende, en relación con los consejeros ejecutivos:

- a) Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de la de entidades comparables a nivel nacional e internacional, considerando la situación de los territorios en los que opere el Grupo.
- b) Establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad y del Grupo.
- c) 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 los objetivos estratégicos de la Sociedad. Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos, en particular, en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa.
- d) Potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de incentivos a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo, de sus administradores y de su equipo directivo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales.
- e) Establecer límites máximos adecuados a cualquier retribución variable a corto o largo plazo y mecanismos adecuados para replantear la consolidación y liquidación de cualquier retribución variable diferida cuando se produzca una reformulación que tenga un efecto negativo en las cuentas anuales consolidadas de la Sociedad, incluyendo la posible cancelación, total o parcial, de la liquidación de la retribución variable diferida en caso de reformulación de las cuentas anuales o rectificación de las magnitudes y parámetros no financieros que fundamentaron dicha retribución.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la *Política de retribuciones de los consejeros* se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional.

El *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros* se pone a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria y se someterá a votación consultiva como punto separado del orden del día.

##### 2. Órganos competentes

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para fijar, dentro del límite global establecido estatutariamente y de conformidad con lo previsto en la ley, 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 la Sociedad, que deberá aprobarse por la Junta General de Accionistas.

### **3. Límite de las retribuciones**

De acuerdo con el artículo 52.1 de los *Estatutos Sociales*, el límite de las cantidades que la Sociedad destina anualmente, en concepto de gasto, a retribuir a los consejeros, incluyendo la retribución de los consejeros ejecutivos 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 dos por ciento 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 cuatro por ciento del capital social.

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

### **4. Estructura de la retribución de los consejeros por su actividad como consejeros**

La retribución que corresponde a los consejeros por el desempeño de su actividad como tales se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los siguientes criterios:

#### a) Cantidad 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, y siempre teniendo en cuenta el límite de la retribución de los consejeros señalado en el apartado 3 anterior.

#### b) Primas de asistencia

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

#### c) Cobertura de prestaciones de riesgo

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.

#### d) Indemnizaciones por cese

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 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.

## **5. Estructura de la retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas**

La retribución que corresponde percibir a los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, de las funciones vinculadas a su condición de miembros del Consejo de Administración), se estructura del modo siguiente:

### a) Retribución fija

Esta parte de la remuneración 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:

Una parte de la retribución de los consejeros ejecutivos es variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones.

Esta retribución variable estará vinculada, en su mayor parte, a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Se ponderarán, además, objetivos en materia de gobierno corporativo y 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 del desempeño. Podrá contar para ello con el asesoramiento de un experto independiente. Su propuesta será sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

#### (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 de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros e industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad y del Grupo, con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y la creación de valor a largo plazo. Se ponderarán, además, objetivos en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, así como el desempeño personal de los consejeros ejecutivos. Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluar el desempeño y determinar el cumplimiento de los parámetros preestablecidos. Podrá contar para ello con el asesoramiento de un experto independiente. Su propuesta será 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 estas, cuando así lo acuerde la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los planes de retribución a medio y largo plazo tendrán un horizonte temporal orientativo de tres años y, en el caso de sistemas vinculados a acciones de la Sociedad, serán sometidos a la aprobación de la Junta General de Accionistas conforme dispone la ley. Se podrán establecer periodos mínimos adecuados de retención de parte de las acciones recibidas. En caso de proceder a una reformulación de las cuentas anuales o a la rectificación de las magnitudes y parámetros no financieros que fundamentaron dicha retribución, el Consejo de Administración valorará si procede cancelar, total o parcialmente, la liquidación de la retribución variable diferida.

#### (iii) Neutralidad:

Se vela por que cualquier retribución variable no se devengue únicamente en función de la evolución general de los mercados, del sector de actividad en el que opera la Sociedad o de circunstancias semejantes.

c) Prestaciones asistenciales

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se ve complementado con los seguros de vida y sistemas de previsión social adecuados, en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional.

d) Cláusulas de indemnización

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 el límite de la indemnización es de dos anualidades.

## **6. Condiciones básicas de los contratos con los consejeros ejecutivos**

El Consejo de Administración fija la retribución que corresponde a los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas y las demás condiciones básicas que deben respetar sus contratos. Dichas condiciones son las siguientes:

a) Duración indefinida

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad son de duración indefinida y en ellos se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca exclusivamente por la libre voluntad del consejero ejecutivo ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

b) Normativa aplicable

La normativa aplicable a los contratos de los consejeros ejecutivos es la prevista por el ordenamiento jurídico en cada caso.

c) Cumplimiento del Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad

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

d) No concurrencia

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 de tiempo posterior de dos años. En compensación a estos compromisos, a los consejeros ejecutivos les corresponde una indemnización equivalente a la retribución correspondiente a dichos periodos.

e) Confidencialidad y devolución de documentos

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

## **7. Principio de plena transparencia**

El Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los consejeros, suministrando información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros.

A tal efecto, el Consejo de Administración formula esta *Política de retribuciones de los consejeros* y vela por la transparencia de las retribuciones de los consejeros, consignando en la memoria de la Sociedad de manera detallada e individualizada, según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los consejeros, sea en su condición de consejeros, en su condición de ejecutivos, en su caso, o en cualquier otra, ya hayan sido satisfechas por la Sociedad o por otras sociedades del Grupo.

Asimismo, el Consejo de Administración elabora anualmente el *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros*, que se pone a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria y que se somete a votación consultiva como punto separado del orden del día.

\* \* \*

Esta *Política de retribuciones de los consejeros* fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración el 18 de diciembre de 2007 y modificada por última vez el 17 de febrero de 2015, y se someterá a votación consultiva en la próxima Junta General Ordinaria como parte integrante del *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros* a los efectos de lo dispuesto en la disposición transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.