

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2016

**C.I.F.**

A-48010615

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

IBERDROLA, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

PLAZA EUSKADI, N° 5 (BILBAO) VIZCAYA

# 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 48.1 de los Estatutos Sociales, el límite global de las cantidades que Iberdrola, S.A. ("Iberdrola", la "Compañía" o la "Sociedad") destina anualmente a los consejeros en concepto de retribuciones, incluidas, en el caso de los consejeros ejecutivos, las que les correspondan por el desempeño de funciones ejecutivas, así como a la dotación del fondo que atiende las obligaciones contraídas por la Sociedad en materia de pensiones, de pago de primas de seguros de vida, 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 2016 esta cantidad ha ascendido a 17.000 miles de euros (en el ejercicio 2015 ascendió a 17.000 miles de euros).

No se computa en dicho límite el valor de las acciones o derechos de opción sobre acciones ni aquellas retribuciones referenciadas 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 entiende 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 de forma recurrente un desempeño superior a sus comparables. En este sentido, el Informe integrado 2016 (apartado 2.8) incorpora las conclusiones de un análisis comparado realizado por PricewaterhouseCoopers. Dicho Informe también refleja los reconocimientos externos por el buen desempeño de la Compañía y sus ejecutivos en diferentes campos.

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

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 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.

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 Retribuciones, que se ha reunido en 7 ocasiones durante el ejercicio 2016, tiene la siguiente composición:

- Doña Inés Macho Stadler (presidenta, independiente)
- Don Íñigo Víctor de Oriol Ibarra (vocal, otro externo)
- Don Santiago Martínez Lage (vocal, independiente)
- 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, periódicamente, esta Comisión contrasta los datos relevantes con los correspondientes a mercados y entidades comparables, teniendo en cuenta la dimensión y implantación internacional de Iberdrola. En este sentido, en 2016, se solicitó a Willis Towers Watson, consultora especializada en compensaciones, un estudio comparativo del paquete retributivo de los consejeros ejecutivos. En el anexo a este informe constan los criterios empleados para constituir el grupo de comparación, el listado de sociedades seleccionadas en base a los mismos y las conclusiones del estudio. En síntesis, la conclusión es que la política de retribución de los consejeros ejecutivos de Iberdrola está en línea con las prácticas de mercado que dicho estudio analiza y con las recomendaciones de buen gobierno. 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 2017, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración ha acordado, por unanimidad, mantener las retribuciones fijas 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:

- Presidentes 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 2017 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 para 2017 en el mismo nivel que en 2016 el límite máximo de la remuneración variable anual del presidente y consejero delegado (3.250 miles de euros).

Los parámetros 2017 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, en línea con lo presentado a la comunidad financiera el Día del Inversor celebrado en Londres el 24 de febrero de 2016:

a) Económico-financieros

- Resultados: alcanzar un beneficio neto superior al del ejercicio 2016 que conduzca a un crecimiento medio del 5% en línea con lo anunciado para el ciclo 2016-2020 el Día del Inversor.
- Alinear la retribución del accionista con el crecimiento del beneficio después de impuestos (BDI).

b) Responsabilidad social corporativa

- Presencia en índices internacionales, tales como, FTSE4Good, Dow Jones Sustainability Index y World's Most Ethical Company (Ethisphere Institute).
- Nivel de consenso recibido por las propuestas del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas.
- Mantener un crecimiento continuo del porcentaje de presencia femenina en posiciones directivas.
- Mantener el alto estándar de percepción de los empleados en relación con el indicador "orgullo de pertenencia" medido en la encuesta de clima laboral.
- Mantener del ratio de horas de formación recibidas por empleado, sensiblemente superior al de otras sociedades comparables.

El peso relativo de los objetivos económico-financieros es del 60%. El de los objetivos de responsabilidad social corporativa del 40%.

La evaluación del Consejo de Administración se realizará sobre la base de la propuesta que formule la Comisión de 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.

El Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del próximo ejercicio dará cuenta de la evaluación, por parte del Consejo de Administración, del nivel de cumplimiento de los parámetros a los que está referenciado dicho Bono Estratégico, así como de su eventual liquidación.

El punto 15 del orden del día de la Junta General de Accionistas convocada para el 31 de marzo de 2017 contiene los términos de la propuesta de acuerdo del nuevo Bono Estratégico 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 319 miles de euros.

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.

**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 concurrencia; 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 17 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. 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. En este sentido, hay que señalar que al cierre del ejercicio 2014 el número de directivos con indemnizaciones pactadas ascendía a 62. Al cierre del ejercicio 2015 el número había descendido a 52. Al cierre del ejercicio 2016 el número ha vuelto a descender a 45 sin que se haya ejecutado ninguna cláusula de garantía.

**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 101 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 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 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).

La propuesta de acuerdo de Bono Estratégico 2017-2019 formulada a la Junta General de Accionistas convocada para el 31 de marzo de 2017 contiene un compromiso de reembolso (claw-back) en el supuesto de reformulación material de los estados financieros.

**B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

Derogado.

## **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 2016 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 2016
JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
INÉS MACHO STADLER	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
BRAULIO MEDEL CÁMARA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SAMANTHA BARBER	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SANTIAGO MARTÍNEZ LAGE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ LUIS SAN PEDRO GUERENABARRENA	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
DENISE MARY HOLT	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ WALFREDO FERNÁNDEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MANUEL MOREU MUNAIZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
XABIER SAGREDO ORMAZA	Otro Externo	Desde 08/04/2016 hasta 31/12/2016.
XABIER DE IRALA ESTÉVEZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 08/04/2016.

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 2016	Total año 2015
ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	0	165	56	0	0	88	0	2	311	311
BRAULIO MEDEL CÁMARA	0	165	30	0	0	88	0	3	286	284
DENISE MARY HOLT	0	165	36	0	0	88	0	1	290	296
GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	0	165	60	0	0	275	0	1	501	484
INÉS MACHO STADLER	0	165	66	0	0	275	0	3	509	515
JOSÉ LUIS SAN PEDRO GUERENABARRENA	0	165	42	0	0	88	0	1	296	296
JOSÉ WALFREDO FERNÁNDEZ	0	165	34	0	0	88	0	1	288	256
MANUEL MOREU MUNAIZ	0	165	58	0	0	88	0	2	313	235
MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	0	165	44	0	0	275	0	6	490	444
SAMANTHA BARBER	0	165	60	0	0	275	0	2	502	486
SANTIAGO MARTÍNEZ LAGE	0	165	28	0	0	88	0	4	285	286
XABIER SAGREDO ORMAZA	0	120	24	0	0	60	0	1	205	0
XABIER DE IRALA ESTÉVEZ	0	44	12	0	0	24	0	1	81	298
IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	0	165	42	0	0	88	0	5	300	300
JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	2.250	567	84	3.185	0	0	0	68	6.154	6.221

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

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

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	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	0	0	0,00	No existe plan de opciones

Condiciones: No existe plan de opciones

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
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	5,96	540	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No existe plan de opciones

Otros requisitos de ejercicio: No existe otros requisitos

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

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	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	0	0	0,00	No existe plan de opciones

Condiciones: No existe plan de opciones

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
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	5,96	3.197	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No existe plan de opciones

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 2016	Total año 2015
ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BRAULIO MEDEL CÁMARA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DENISE MARY HOLT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INÉS MACHO STADLER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ LUIS SAN PEDRO GUERENABARRENA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ WALFREDO FERNÁNDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MANUEL MOREU MUNAIZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SAMANTHA BARBER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SANTIAGO MARTÍNEZ LAGE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
XABIER SAGREDO ORMAZA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
XABIER DE IRALA ESTÉVEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	311	0	0	311	0	0	0	0	311	311	0
BRAULIO MEDEL CÁMARA	286	0	0	286	0	0	0	0	286	284	0
DENISE MARY HOLT	290	0	0	290	0	0	0	0	290	296	0
GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	501	0	0	501	0	0	0	0	501	484	0
INÉS MACHO STADLER	509	0	0	509	0	0	0	0	509	515	0
JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	6.154	3.197	0	9.351	0	0	0	0	9.351	9.509	0
JOSÉ LUIS SAN PEDRO GUERENABARRENA	296	540	0	836	0	0	0	0	836	852	0
JOSÉ WALFREDO FERNÁNDEZ	288	0	0	288	0	0	0	0	288	256	0
MANUEL MOREU MUNAIZ	313	0	0	313	0	0	0	0	313	235	0
MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	490	0	0	490	0	0	0	0	490	444	0
SAMANTHA BARBER	502	0	0	502	0	0	0	0	502	486	0
SANTIAGO MARTÍNEZ LAGE	285	0	0	285	0	0	0	0	285	286	0
XABIER SAGREDO ORMAZA	205	0	0	205	0	0	0	0	205	0	0
XABIER DE IRALA ESTÉVEZ	81	0	0	81	0	0	0	0	81	298	0
IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	300	0	0	300	0	0	0	0	300	300	0
<b>TOTAL</b>	<b>10.811</b>	<b>3.737</b>	<b>0</b>	<b>14.548</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14.548</b>	<b>14.556</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 2016 de los consejeros ejecutivos fueron identificados en el informe aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 8 de abril de 2016 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.

Para la evaluación del nivel de desempeño de la Compañía respecto a dichos indicadores se ha contado con el asesoramiento de PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L.

El desempeño de Iberdrola en el ejercicio 2016 ha sido brillante. Los resultados, tanto a nivel operativo como económico-financiero, han superado ampliamente el presupuesto y los compromisos asumidos con la comunidad financiera el Día del Inversor celebrado en Londres el 24 de febrero de 2016.

En su virtud, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, considera que los objetivos marcados para el ejercicio 2016 han sido satisfactoriamente conseguidos. Seguidamente, se expone el desempeño de la Sociedad en relación con dichos parámetros.

- El beneficio neto ha ascendido a 2.705 millones de euros (crecimiento del 12%), superando ampliamente las previsiones anunciadas el Día del Inversor reflejadas en el Informe de remuneraciones de los consejeros 2015 aprobado por la Junta General de Accionistas 2016.

- El EBITDA ha ascendido a 7.808 millones de euros (crecimiento del 6% y del 8% si se elimina el efecto de los tipos de cambio), superando ampliamente las previsiones anunciadas el Día del Inversor.

- Durante el período 2014-2016, la cotización de Iberdrola se ha apreciado un 34,5% y la rentabilidad total para el accionista ha sido del 52,2%. En el mismo período, el Eurostoxx Utilities se ha depreciado un 2,1% y la rentabilidad total de dicho índice ha sido del 14,3%. En el ejercicio 2016, la cotización de Iberdrola se ha depreciado un 4,8% y la rentabilidad total para el accionista ha sido del -0,3%. Por el contrario, el Eurostoxx Utilities se ha depreciado un 7,8% y la rentabilidad total de dicho índice ha sido del -2,8%. Por otro lado, todos los principales bancos de inversión internacionales recomiendan comprar o mantener acciones de Iberdrola

- Parámetros operativos e industriales:

- El indicador de calidad (interrupción del servicio) ha cerrado el año 2016 cumpliendo con los requisitos regulatorios en los diferentes mercados y, en particular, ha batido el resultado de ejercicios anteriores en España.

- El índice de accidentalidad de personal propio se mantiene en niveles bajos sin que se haya producido ningún accidente mortal. El índice de accidentalidad de empresas contratistas también sigue reduciéndose.

- En la encuesta de clima laboral enviada a 26.821 empleados, y en la que por primera vez han participado los empleados de Avangrid, han mejorado ligeramente los resultados de la evaluación pese a un entorno de reestructuración societaria y laboral. En particular, el indicador "orgullo de pertenencia" ha arrojado un resultado sobresaliente.

- En el año 2016 Iberdrola ha sido seleccionada como la mejor utility del mundo en el Dow Jones Sustainability Index, ha obtenido nuevamente la máxima puntuación en el índice CDP y ha sido seleccionada en el índice FTSE4Good. A su vez, ha sido incluida en la lista World's Most Ethical Company publicada por Ethisphere Institute.

- Se ha incrementado el porcentaje de potencia instalada libre de emisiones en relación a la media de los últimos años. Iberdrola está ejerciendo un papel de liderazgo en el sector privado para contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, principalmente el 7 (energía) y el 13 (cambio climático). En este sentido, hay que destacar el pleno funcionamiento del parque eólico off-shore West of Duddon Sands situado en el Mar de Irlanda (389 MW). También el cierre del diseño y la adjudicación de suministros de East Anglia One (714 MW) en el Mar del Norte, uno de los parques eólicos off-shore más grandes del mundo. Wikinger (350 MW) situado en el Mar Báltico, se encuentra en un avanzado estado de construcción habiéndose colocado todas las cimentaciones, instalado los cables de conexión y construido la subestación.

- El resultado de las votaciones en la Junta General de Accionistas, en lo que se refiere a quorum de asistencia (77,91%) fue muy satisfactorio. El apoyo a las propuestas formuladas por el Consejo de Administración ha sido masivo. Hay que destacar que el promedio de votos contrarios a las propuestas del Consejo de Administración ha sido inferior al de otras sociedades cotizadas con alto free float y similar estructura de propiedad.

## 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	4.864.941.456	97,55%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	96.443.115	1,98%
<b>Votos a favor</b>	4.370.914.965	89,85%
<b>Abstenciones</b>	397.583.376	8,17%

## **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 2,45% del total de votos emitidos.

A la fecha de aprobación de este Informe el presidente y consejero delegado es titular de 8.107.123 acciones de Iberdrola, S.A., lo que supone un 0,12% del capital. Desde su nombramiento, no ha vendido acciones de la Compañía.

El conjunto de los consejeros es titular del 0,15% 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 21/02/2017.

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

### **BENCHMARK 2016**

#### **1. Criterios**

El estudio realizado por Willis Tower Watson para la Comisión de Retribuciones ha empleado los siguientes criterios de selección para definir el grupo de sociedades de comparación.

- a) Compañías europeas y norteamericanas internacionalizadas y cotizadas en un mercado de valores.
- b) “Utilities” cotizadas con no menos del 50% de la facturación de IBERDROLA y una capitalización bursátil a 31.12.2015 superior a 10.000 millones de euros.
- c) Muestra multisectorial de sociedades cotizadas en los índices FTSE Eurotop 100 y S&P 500 con una facturación no superior 200% ni inferior al 50% a la de IBERDROLA y una capitalización bursátil a 31.12.2015 no superior al 200% ni inferior al 50% a la de IBERDROLA, excluyendo bancos y aseguradoras.
- d) Principales sociedades del índice bursátil español IBEX 35.

#### **2. Listado de sociedades**

American Electric Power	Accenture	Lyondellbasell
Centrica	Astrazeneca	Río Tinto
Duke Energy	Caterpillar	Orange
E.ON	Cigna	Renault
EDP – Energias de Portugal	Continental	Schlumberger
Enel	Danone	Schneider Electric
Engie	Delta	Tix Cos
Exelon	Ericsson	Vinci
Gas Natural Fenosa	General Dynamics USA	Vodafone
National Grid	Heineken	Inditex
NextEra Energy	Henkel	Santander
Southern Company	Honeywell	Telefónica
SSE	Johnson Controls USA	BBVA
ABB	Koninklijke Philips	

### **3. Conclusiones**

- Las empresas de los grupos de comparación reflejan la distribución geográfica de Iberdrola y son comparables en cuanto a dimensión y complejidad.
- Aceptando dichas muestras, que incluyen el mercado de Estado Unidos, la política retributiva de Iberdrola para el presidente y consejero delegado está razonablemente alineada con las prácticas de mercado observadas y con las recomendaciones de buen gobierno.

## 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<sup>1</sup>, 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<sup>2</sup> 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.

---

<sup>1</sup> El 25 de marzo de 2015 el Consejo de Administración acordó desdoblarse la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atribuyendo la competencia de fijar la retribución de los consejeros a la Comisión de Retribuciones.

<sup>2</sup> Tras la modificación estatutaria aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 27 de marzo de 2015, esta referencia debe entenderse efectuada al artículo 48.1 de los *Estatutos Sociales*.

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<sup>3</sup> 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<sup>4</sup> 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<sup>4</sup>.

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

---

<sup>3</sup> Ver nota al pie 1 anterior.

<sup>4</sup> Ver nota al pie 1 anterior.

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 aprobada por la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada el 27 de marzo de 2015 al amparo 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.