



Julián Martínez-Simancas  
Secretario General y del Consejo

## COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES

Bilbao, 2 de abril de 2008

Muy señores nuestros:

Como continuación de nuestra carta de fecha 14 de marzo de 2008, en virtud de la cual se remitió a esa Comisión la documentación puesta a disposición de los accionistas con ocasión de la Junta General de accionistas de Iberdrola, S.A., les remitimos adjunto un documento comprensivo de información complementaria sobre el sistema de retribución variable en acciones que es objeto de la propuesta de acuerdo relativo al punto sexto del Orden del Día de la Junta General de accionistas de Iberdrola, S.A. y que fue publicado en la tarde del día de ayer, 1 de abril de 2008, en la página web de la Sociedad ([www.iberdrola.com](http://www.iberdrola.com)).

Les saludamos atentamente,

**IBERDROLA, S.A.**  
El Secretario General y del Consejo de Administración

## INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA AL PUNTO 6º DEL ORDEN DEL DÍA

Habida cuenta de que la propuesta del Consejo sobre retribución variable en acciones con un componente vinculado a la consecución de objetivos anuales y otro vinculado al Plan Estratégico 2008-2010 no comporta la emisión de nuevas acciones por ampliación de capital y por ello no es preceptivo publicar un informe de administradores, se ofrece la siguiente información complementaria:

### 1. Retribución Variable en Acciones:

- El porcentaje máximo de acciones está entre un 10% y un 20% de la retribución fija.
- El número estimado de beneficiarios asciende hasta 150 directivos del Grupo.
- El número máximo de acciones estimado a entregar en relación con el ejercicio 2008 asciende hasta 200.000.
- El valor de las acciones será el del cierre de la sesión del mercado del día anterior a la entrega.

### 2. Incentivo a Largo Plazo. Bono Estratégico 2008-2010:

- (i) El número de beneficiarios asciende hasta 350 directivos del Grupo, además del Presidente y Consejero Delegado.
- (ii) El número máximo estimado de acciones a entregar asciende a 9.050.000.
- (iii) Esta cantidad supone aproximadamente un 0,22% anual de la masa salarial del Grupo en 2007.

### 3. El devengo del incentivo está basado en el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico en el año 2010 referidos a:

- Beneficio neto
- Rentabilidad total de la acción igual o superior al de una media de las 10 principales eléctricas mundiales
- Mantenimiento de la solidez financiera (Rating)

Para poder conseguir la máxima cantidad es necesario que el beneficio después de impuestos en 2010 sea igual o superior a 3.700.000.000 euros, la rentabilidad para el accionista sea igual o superior que la tercera mejor del grupo considerado y se mantenga la solidez financiera.

El cobro disminuirá proporcionalmente si el beneficio después de impuestos se reduce hasta 3.300.000.000 euros y la rentabilidad total para el accionista disminuye hasta ser peor que la séptima del grupo considerado. La solidez financiera debe mantenerse.