
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A-48010615]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

De acuerdo con el artículo 48.1 de los Estatutos Sociales, el límite global de las cantidades que Iberdrola, S.A. ("Iberdrola", la "Compañía" o la "Sociedad") destina anualmente a los consejeros en concepto de retribuciones, incluidas, en el caso de los consejeros ejecutivos, las que les correspondan por el desempeño de funciones ejecutivas, así como a la dotación del fondo que atiende las obligaciones contraídas por la Sociedad en materia de pensiones, de pago de primas de seguros de vida y accidentes, de pago de indemnizaciones a favor de los consejeros, antiguos y actuales y de los gastos de funcionamiento del Consejo de Administración y de sus comisiones, es como máximo, el 2% del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, una vez se hayan cubierto la reserva legal y otras reservas obligatorias y se haya reconocido a los accionistas, al menos, un dividendo del 4% del capital social. En el año 2019 esta cantidad ha ascendido a 17.000 miles de euros (en el ejercicio 2018 también ascendió a 17.000 miles de euros).

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

La Política de remuneraciones de los consejeros debe ser aprobada por la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración que, previamente, es informado al respecto por la Comisión de Retribuciones. La vigente Política fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2018.

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

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

En cuanto a los consejeros ejecutivos, la Política de remuneraciones de los consejeros obedece a los mismos criterios que la Política de remuneraciones de la alta dirección y comparte los mismos principios y directrices que la política de remuneraciones del conjunto de profesionales de la Sociedad. Los principios básicos que rigen la remuneración de los consejeros ejecutivos son: (i) garantizar que la retribución en cuanto a su estructura y cuantía global cumple con las mejores prácticas y es competitiva con respecto a la satisfecha por entidades comparables a nivel nacional e internacional; (ii) establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales; (iii) incluir un componente variable anual vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y sus objetivos estratégicos, considerando parámetros económico-financieros, operativo-industriales y otros relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible; (iv) potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de incentivos a largo plazo y (v) establecer límites adecuados a la retribución variable y mecanismos para que la Sociedad pueda obtener el reembolso de los componentes variables cuando su pago no se haya ajustado a las condiciones previstas.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado

entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La estructura final del "mix retributivo" de los consejeros ejecutivos está en función de la valoración que haga el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, del desempeño de dichos consejeros, así como de la evolución del valor de las acciones a entregar, en su caso, como liquidación de la retribución variable plurianual.

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

La remuneración variable plurianual en acciones aprobada por la Junta General de Accionistas está relacionada con el desempeño de los consejeros ejecutivos y de la propia Sociedad durante un periodo de tres años y no se devenga hasta que el Consejo de Administración realice la correspondiente evaluación al finalizar dicho período. Su eventual liquidación está diferida y es satisfecha, en su caso, en los tres siguientes años.

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

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

Para el ejercicio 2020, el Consejo de Administración ha acordado, por unanimidad, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener las retribuciones fijas y las cantidades en concepto de prima por asistencia a las reuniones. Estas cantidades llevan congeladas desde el año 2008.

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

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

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

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

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

El Consejo de Administración ha acordado mantener en el ejercicio 2020 la retribución fija del presidente y consejero delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas en 2.250 miles de euros. Asimismo, ha acordado mantener la retribución fija del consejero-director general de los Negocios para dicho ejercicio en 1.000 miles de euros.

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

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

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

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

Los únicos consejeros que reciben retribución variable son los consejeros ejecutivos. El Consejo de Administración ha acordado mantener para 2020 en el mismo nivel que en 2019 el límite máximo de la remuneración variable anual del presidente y consejero delegado (3.250 miles de euros), así como para el consejero director-general de los Negocios (1.000 miles euros).

Seguidamente, se exponen los parámetros y objetivos a los que está vinculada la remuneración variable, en línea con las Perspectivas 2018-2022.

Por lo que respecta al presidente y consejero delegado, los parámetros serán, entre otros:

Objetivos económico-financieros:

- Superar el beneficio neto del ejercicio precedente.
- Incrementar la remuneración al accionista en línea con la evolución del beneficio neto.
- Mantener la solidez financiera en el ratio FFO/DEUDA NETA de cierre 2019.

Objetivos de desarrollo sostenible:

- Crecimiento continuo de la presencia femenina en puestos de relevancia.
- Presencia en índices internacionales (Dow Jones Sustainability Index, FTSE4Good, World Most Ethical Company..).
- Superar el ratio de horas de formación recibidas por empleado respecto de sociedades comparables.

La Comisión de Retribuciones también podrá considerar otros parámetros para la evaluación del presidente y consejero delegado. El peso relativo de los objetivos económico-financieros estará en el entorno del 50%; el otro 50% corresponderá a parámetros relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por lo que respecta al consejero-director general de los Negocios, aproximadamente el 50% de sus parámetros de referencia estarán relacionados con objetivos económico-financieros en el ejercicio 2020 (beneficio neto y eficiencia en costes, entre otros). El resto de los parámetros estarán relacionados con objetivos vinculados al crecimiento (potencia instalada y cartera de proyectos) y a la eficiencia en la gestión.

La Comisión de Retribuciones también podrá considerar otros parámetros para la evaluación del consejero-director general de los Negocios.

La evaluación del desempeño en relación con los referidos parámetros será realizada por el Consejo de Administración sobre la base de la propuesta que formule la Comisión de Retribuciones, 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 31 de marzo de 2017 aprobó, como punto número 15 del orden del día, el Bono Estratégico 2017-2019 como incentivo a largo plazo vinculado al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros, bajo las siguientes directrices:

- Beneficiarios: un máximo de 300, incluyendo a los consejeros ejecutivos.
- Parámetros: crecimiento medio anual acumulado del beneficio neto, rentabilidad total para el accionista, solidez financiera y reducción de la intensidad media de las emisiones de CO2.
- Número máximo de acciones a entregar: 14.000.000 equivalentes al 0,22% del capital social en el momento de aprobarse el acuerdo.
- Número máximo de acciones a entregar al conjunto de los consejeros ejecutivos: 2.500.000 acciones (como máximo, 1.900.000 acciones en el caso del presidente y consejero delegado y 300.000 acciones en el caso del consejero-director general de los Negocios).
- Duración: periodo de evaluación 2017-2019 y periodo de liquidación 2020-2022.
- Verificación anual por la Comisión de Retribuciones, previa a cada una de las liquidaciones, del mantenimiento de las circunstancias que determinaron su devengo.
- Posibilidad de cancelación de las liquidaciones pendientes y reembolso de las acciones entregadas.

El Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del próximo ejercicio dará cuenta de la evaluación del nivel de cumplimiento de objetivos y de la liquidación derivada de la misma.

Por otra parte, el punto 16 del orden del día de la Junta General de Accionistas convocada para el 2 de abril de 2020, contiene los términos de la propuesta de acuerdo de un nuevo Bono Estratégico 2020-2022.

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

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

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

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

Los consejeros externos no dominicales que cesen en su cargo con anterioridad al vencimiento del período para el que fueron nombrados, cuando dicho cese no venga motivado por un incumplimiento imputable a ellos ni se deba exclusivamente a su voluntad, no podrán desempeñar cargos en órganos de administración de empresas del sector energético o de otras empresas competidoras ni participar, en cualquier otra forma, en su gestión o asesoramiento durante el plazo restante de su mandato (con un máximo de dos años).

Los consejeros no ejecutivos que cesen en su cargo con ocasión de lo dispuesto en el plan de sucesión incluido en la Política general de gobierno corporativo no estarán sujetos a ningún compromiso de no concurrencia ni tendrán derecho a percibir ninguna compensación por el cese. Tampoco lo tendrán los consejeros que cesen en su cargo por su libre voluntad o como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones. En los demás casos, la compensación que correspondería a los consejeros externos no dominicales por el compromiso de no concurrencia será igual al 90% de la cantidad fija que hubiera 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.

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

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

Por otra parte, en el año 2000, la Sociedad incluyó cláusulas de indemnización de hasta cinco anualidades en los contratos con sus directivos clave con objeto de conseguir un grado de fidelidad eficaz y suficiente. Posteriormente, cuando en el año 2001 el actual presidente y consejero delegado se incorporó a la Compañía se le aplicó el tratamiento vigente para dichos directivos. En el caso del presidente y consejero delegado, en la actualidad, le corresponderían tres anualidades en concepto de indemnización.

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

Por otro lado, los contratos con consejeros ejecutivos establecen en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las desarrolladas por la Sociedad durante la vigencia de su relación con esta y por un período de tiempo máximo posterior a la misma de entre uno y dos años. En compensación por este compromiso, a los consejeros ejecutivos les corresponde una indemnización equivalente a la retribución correspondiente a dichos periodos.

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

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No hay remuneraciones suplementarias.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existen.

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

La Política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2018 dispone que los consejeros ejecutivos y los directivos del grupo que desempeñen el cargo de administrador en sociedades que no estén íntegramente participadas, directa o indirectamente por Iberdrola, podrán percibir de dichas sociedades la remuneración que corresponda al cargo con arreglo a sus normas de gobierno corporativo en las mismas condiciones que el resto de los consejeros.

En este sentido, se estima que en el año 2020 el presidente y consejero delegado reciba una cantidad similar a la reflejada en el apartado C/ de este Informe por sus cargos de presidente de los consejos de administración de Neoenergía, S.A. y Avangrid, Inc.

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

No existen cambios relevantes en la Política de remuneraciones de los consejeros respecto de ejercicios anteriores. La vigente Política fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2018.

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

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

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

Iberdrola mantiene un contacto continuo con sus accionistas, tanto particulares como institucionales. En la Memoria de actividades del Consejo de Administración y de sus comisiones se da cuenta del desarrollo práctico de la Política de involucración de los accionistas. El Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de 2018 recibió un apoyo ampliamente mayoritario en la votación consultiva realizada en la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de marzo de 2019. Por lo que respecta a la Política de remuneraciones de los consejeros, la propuesta del Consejo de Administración fue sometida a votación vinculante a la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2018 y recibió igualmente un apoyo masivo en dicha Junta.

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

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

La Comisión de Retribuciones, que se ha reunido en 7 ocasiones durante el ejercicio 2019, tiene a la fecha de este informe la siguiente composición:

- Don Juan Manuel González Serna (presidente, independiente)
- Doña Inés Macho Stadler (vocal, otro externo)
- Don Manuel Moreu Muniaiz (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, en el año 2019 se ha

contado con el asesoramiento de PwC para evaluar el desempeño de los consejeros ejecutivos durante el ejercicio. Además, en 2018 se contó con el asesoramiento de Willis Towers Watson para desarrollar un análisis comparativo ("benchmark") de las retribuciones satisfechas por la Sociedad respecto a las pagadas a los consejeros ejecutivos por otras compañías. En 2019 se ha actualizado internamente dicho benchmark. Una síntesis del mismo se incorpora en el apartado D de este Informe.

La propuesta final que determina la retribución individual de cada consejero ejecutivo fue elevada por la Comisión de Retribuciones al Consejo de Administración en su reunión del 24 de febrero de 2020.

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

Remisión al apartado A.1 de este Informe.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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

La remuneración devengada en el ejercicio 2019 se ajusta plenamente a la vigente Política de remuneraciones de los consejeros. En este sentido: (i) no se supera el límite global establecido por el artículo 48.1 de los Estatutos Sociales; (ii) ha sido formulada y aprobada por los órganos competentes siguiendo el procedimiento prescrito; (iii) respeta los principios y estructura de la retribución previstos en la Política de remuneraciones de los consejeros; y (iv) la remuneración fija anual a satisfacer a los consejeros no supera los límites establecidos en la Política.

Respecto de la remuneración variable anual devengada por los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas en el ejercicio 2019, se han tomado como referencia los indicadores y objetivos identificados en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de marzo de 2019 y expuestos a la comunidad financiera internacional en el Día del Inversor celebrado en Londres el 26 de febrero de 2019. En su virtud, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, considera que el ejercicio 2019 ha sido un año de cifras récord en el que los objetivos y el presupuesto han sido ampliamente superados por el desempeño global de la Compañía. En este sentido, la retribución variable anual del presidente y consejero delegado ha ascendido al 100% de lo previsto como máximo en el referido Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros. En el caso del consejero-director general de los Negocios, también ha ascendido al 100% del máximo previsto.

Seguidamente, se expone una síntesis del desempeño de la Sociedad en relación con los principales parámetros de referencia:

- El beneficio neto de la Compañía en el ejercicio 2019 ha ascendido a 3.406 miles de euros, lo que supone un incremento del 13% sobre el ejercicio pasado, superando ampliamente lo previsto en el presupuesto.
- Por lo que respecta a la retribución al accionista, a lo largo del ejercicio se repartieron 0,356 euros por acción con cargo a los beneficios de 2018, lo que supone un incremento del 7,6% sobre el ejercicio anterior, en línea en el crecimiento del beneficio neto.
- El nivel de solvencia del grupo se ha mantenido estable para las tres agencias de calificación crediticia (Moody's -Baa1-, Standard & Poor's -BBB+ y Fitch -BBB+) y el ratio FFO/Deuda Neta al cierre de 2019 ha alcanzado el 22,2%, calculado con los mismos criterios que al cierre 2018.
- El Gasto Operativo Neto (GON) ha ascendido a 4.330 miles de euros, cifra inferior a la presupuestada.
- La inversión total bruta en el ejercicio ha ascendido a 8.158 miles de euros, adelantándose al calendario planificado. En particular, la inversión bruta en redes a lo largo del 2019 ha alcanzado los 3.624 miles de euros; la potencia instalada en renovables durante el ejercicio ha ascendido a 2.791 MW y los nuevos proyectos de generación en México alcanzan los 2.655 MW, superando en todos los casos los objetivos presupuestados.
- Al cierre del ejercicio 2019, son 170 los puestos de relevancia en la dirección de la Compañía ocupados por mujeres, representando un 21,6% del total.
- En línea con la trayectoria de los últimos años, en el ejercicio 2019 se ha mantenido la presencia de IBERDROLA en los principales índices de sostenibilidad (Dow Jones Sustainability Index, FTS4Good, World's Most Ethical Companies, Global 100, CDP Climate Change (Clasificación A-), RobecoSam Sustainability Awards (Silver Class), Gender Equality Index).
- Las horas de formación por empleado impartidas en 2019 han ascendido a 50,29, que en el caso de España es 3,1 veces superior a las horas impartidas en compañías comparables.

- El ratio de incidencias de personal propio ha sido de 0,21 accidentes por cada 100 empleados, lo que supone una reducción del 25% respecto del periodo 2014-2018.
- Otros hitos a destacar en el ejercicio son: i) la salida a Bolsa de Neoenergía, S.A. en Brasil, cuya acción se ha revalorizado un 59% hasta el final del ejercicio; ii) el compromiso público de la Sociedad con la lucha contra el cambio climático y la transición energética que se ha puesto de manifiesto con una presencia relevante en la COP25 y en la Cumbre celebrada en Nueva York con motivo de la Semana del Clima, así como con el reconocimiento del Premio Platts a la transición energética; iii) la inclusión de la Sociedad en el índice Stoxx 50, que agrupa a las 50 mayores empresas de toda Europa; y iv) más de 7.000 millones de euros de nueva financiación, de los que un 55% es financiación verde.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	4.831.245.458	74,12
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	339.310.920	7,02
Votos a favor	4.232.821.012	87,61
Abstenciones	259.113.526	5,36

Observaciones

Los votos en blanco ascendieron a 1.745.586

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

La retribución de los consejeros en su condición de tales ha sido acordada en aplicación de la Política de remuneraciones de los consejeros. La retribución fija, así como la correspondiente a la pertenencia a las comisiones del Consejo de Administración y las primas de asistencia, permanecen sin cambios desde el año 2008 y son las recogidas en el apartado A.1. de este Informe.

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

Los sueldos devengados durante 2019 para cada uno de los consejeros ejecutivos se determinan por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones respetando lo dispuesto por la Política de remuneraciones de los consejeros y se corresponden con lo establecido en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de marzo de 2019.

En el caso del presidente y consejero delegado la retribución fija asciende a 2.250 miles de euros y en el caso del consejero director general de los Negocios asciende a 1.000 miles de euros. Dichos importes no han variado respecto del ejercicio pasado.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

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

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

En el mes de mayo del año 2017 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, evaluó el cumplimiento de los objetivos del Bono Estratégico 2014-2016 aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de marzo de 2014. De ello se dio cuenta en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2018.

Por su parte, el 8 de marzo de 2019 se hizo efectiva la tercera entrega de acciones en el marco de dicho Bono Estratégico, previo informe de la Comisión de Retribuciones que confirmó la vigencia de los fundamentos que soportan dicha retribución variable diferida. El detalle de las acciones entregadas y su importe está reflejado en el apartado C de este Informe.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha procedido.

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

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

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

No se han satisfecho indemnizaciones ni pagos derivados de un cese anticipado.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones en los contratos de consejeros ejecutivos.

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

No se ha devengado ninguna remuneración suplementaria.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No existen.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Las remuneraciones en especie del conjunto de los miembros del Consejo de Administración son de escasa relevancia y no han superado los 135 miles de euros (básicamente, tarifa eléctrica de empleado y seguros de salud, vida y accidente).

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

No existe.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña INÉS MACHO STADLER	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña SAMANTHA BARBER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña DENISE MARY HOLT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSE WALFREDO FERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ANTHONY L. GARDNER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Consejero Independiente	Desde 29/03/2019 hasta 31/12/2019
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 28/03/2019

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	567	92		2.250	3.250			72	6.231	6.224
Doña INÉS MACHO STADLER	165	76	275					3	519	511
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	165	52	88					5	310	296
Doña SAMANTHA BARBER	165	82	275					2	524	516
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	165	52	275					7	499	486
Doña GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	165	46	114					1	326	505
Doña DENISE MARY HOLT	165	40	88					1	294	294
Don JOSE WALFREDO FERNÁNDEZ	165	40	88					1	294	294
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	165	60	88					2	315	317
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	165	58	249					2	474	295
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	165	44	275					2	486	387
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	165	16		1.000	1.000			34	2.215	2.208
Don ANTHONY L. GARDNER	165	30	88					1	284	198
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	126	24	67					1	218	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	39	12	21					1	73	314

Observaciones

[

]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Bono Estratégico 2014/2016		510.596				510.596	7,64	3.899			
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Bono Estratégico 2017/2019		1.900.000					0,00				1.900.000
Doña INÉS MACHO STADLER	Plan							0,00				
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Plan							0,00				
Doña SAMANTHA BARBER	Plan							0,00				
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Plan							0,00				
Doña GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Doña DENISE MARY HOLT	Plan							0,00				
Don JOSE WALFREDO FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Plan							0,00				
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Bono Estratégico 2014/2016		120.932				120.932	7,64	923			
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Bono Estratégico 2017/2019		300.000					0,00				300.000
Don ANTHONY L. GARDNER	Plan							0,00				
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Plan							0,00				
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Plan							0,00				

Observaciones

El presidente y consejero delegado recibió la tercera y última entrega de acciones (510.596 en 2019) correspondiente a la liquidación del Bono Estratégico 2014-2016 aprobado por la Junta General de Accionistas el 28 de marzo de 2014. Cada una de las entregas de dichas acciones está supeditada a la confirmación por parte del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, de la vigencia de las circunstancias que fundamentaron la evaluación del desempeño.

Por otra parte, en virtud de lo dispuesto por el Bono Estratégico 2017-2019 aprobado por la Junta General de Accionistas el 31 de marzo de 2017, el presidente y consejero delegado puede recibir hasta un máximo de 1.900.000 acciones en función de la evaluación del desempeño en el periodo 2017-2019, a ser liquidadas, en su caso, en tres partes iguales en los años 2020, 2021 y 2022.

Por su parte, el consejero-director general de los Negocios, recibió la tercera y última entrega de acciones (120.932 en 2019) correspondientes a la liquidación del Bono Estratégico 2014-2016. Cada una de las entregas de dichas acciones está supeditada a la confirmación por parte del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, de la vigencia de las circunstancias que fundamentaron la evaluación del desempeño.

Por otra parte, en virtud de lo dispuesto por el Bono Estratégico 2017-2019, el consejero-director general de los Negocios puede recibir hasta un máximo de 300.000 acciones en función de la evaluación del desempeño en el periodo 2017-2019, a ser liquidadas, en su caso, en tres partes iguales en los años 2020, 2021 y 2022.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	
Doña INÉS MACHO STADLER	
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	
Doña SAMANTHA BARBER	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	
Doña GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	
Doña DENISE MARY HOLT	
Don JOSE WALFREDO FERNÁNDEZ	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	
Don ANTHONY L. GARDNER	
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN								
Doña INÉS MACHO STADLER								
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA								
Doña SAMANTHA BARBER								
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD								
Doña GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ								
Doña DENISE MARY HOLT								
Don JOSE WALFREDO FERNÁNDEZ								
Don MANUEL MOREU MUNAIZ								
Don XABIER SAGREDO ORMAZA								
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA								
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don ANTHONY L. GARDNER								
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA								
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Concepto	
Doña INÉS MACHO STADLER	Concepto	
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Concepto	
Doña SAMANTHA BARBER	Concepto	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Concepto	
Doña GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	Concepto	
Doña DENISE MARY HOLT	Concepto	
Don JOSE WALFREDO FERNÁNDEZ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Concepto	
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Concepto	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Concepto	
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Concepto	
Don ANTHONY L. GARDNER	Concepto	
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Concepto	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Concepto	

Observaciones

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	302								302	261
Doña INÉS MACHO STADLER										
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA										
Doña SAMANTHA BARBER										
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Doña GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ										
Doña DENISE MARY HOLT										
Don JOSE WALFREDO FERNÁNDEZ										
Don MANUEL MOREU MUNAIZ										
Don XABIER SAGREDO ORMAZA										
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA										
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES										
Don ANTHONY L. GARDNER										
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA										
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA										

Observaciones

124 miles de euros corresponden a su remuneración como presidente del Consejo de Administración de Neoenergía, S.A.
178 miles de euros corresponden a su remuneración como presidente del Consejo de Administración de Avangrid, Inc.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Plan							0,00				
Doña INÉS MACHO STADLER	Plan							0,00				
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Plan							0,00				
Doña SAMANTHA BARBER	Plan							0,00				
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Plan							0,00				
Doña GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Doña DENISE MARY HOLT	Plan							0,00				
Don JOSE WALFREDO FERNÁNDEZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Plan							0,00				
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Plan							0,00				
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Plan							0,00				
Don ANTHONY L. GARDNER	Plan							0,00				
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Plan							0,00				
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	
Doña INÉS MACHO STADLER	
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	
Doña SAMANTHA BARBER	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	
Doña GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	
Doña DENISE MARY HOLT	
Don JOSE WALFREDO FERNÁNDEZ	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	
Don ANTHONY L. GARDNER	
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN								
Doña INÉS MACHO STADLER								
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA								
Doña SAMANTHA BARBER								
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD								
Doña GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ								
Doña DENISE MARY HOLT								
Don JOSE WALFREDO FERNÁNDEZ								
Don MANUEL MOREU MUNAIZ								
Don XABIER SAGREDO ORMAZA								
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA								
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don ANTHONY L. GARDNER								
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA								
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	Concepto	
Doña INÉS MACHO STADLER	Concepto	
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	Concepto	
Doña SAMANTHA BARBER	Concepto	
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	Concepto	
Doña GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	Concepto	
Doña DENISE MARY HOLT	Concepto	
Don JOSE WALFREDO FERNÁNDEZ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Concepto	
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	Concepto	
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	Concepto	
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	Concepto	
Don ANTHONY L. GARDNER	Concepto	
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	Concepto	
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ GALÁN	6.231	3.899			10.130	302				302
Doña INÉS MACHO STADLER	519				519					
Don IÑIGO VÍCTOR DE ORIOL IBARRA	310				310					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Doña SAMANTHA BARBER	524				524					
Doña MARÍA HELENA ANTOLÍN RAYBAUD	499				499					
Doña GEORGINA KESSEL MARTÍNEZ	326				326					
Doña DENISE MARY HOLT	294				294					
Don JOSE WALFREDO FERNÁNDEZ	294				294					
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	315				315					
Don XABIER SAGREDO ORMAZA	474				474					
Don JUAN MANUEL GONZÁLEZ SERNA	486				486					
Don FRANCISCO MARTÍNEZ CÓRCOLES	2.215	923			3.138					
Don ANTHONY L. GARDNER	284				284					
Doña SARA DE LA RICA GOIRICELAYA	218				218					
Don ÁNGEL JESÚS ACEBES PANIAGUA	73				73					
TOTAL	13.062	4.822			17.884	302				302

Observaciones

[

]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

En 2019, la Comisión de Retribuciones solicitó la elaboración de un análisis comparativo (benchmarking) de la retribución total de los consejeros ejecutivos.

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

1. Utilites (7 sociedades seleccionadas):

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

2. Muestra multisectorial (38 sociedades seleccionadas):

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

3. Principales sociedades del IBEX 35 por capitalización (4 sociedades seleccionadas).

4. Principales sociedades de la transición energética europea (4 sociedades seleccionadas).

El listado de sociedades es el siguiente:

Utilities:

Duke Energy
E.ON
Exelon
National Grid
Naturgy
NextEra
Southern Company

Multisectorial:

3M
ABB
Aflac
Air Liquide
American Express
BASF
Bayer
Caterpillar
ConocoPhillips
Deere & Co
Dow
Eaton Corp
Fedex
General Dynamics
Heineken
Henkel
Honeywell
IBM
Johnson Controls
Koninklijke Philips

LafargeHolcim
Lockheed Martin
LyondellBasell
Marriott
Micron Tech
Northrop Grumman
Orange
Progressive
Qualcomm
Raytheon
Rio Tinto
Target
The Travelers Comp.
Union Pacific
United Tech
UPS
Vodafone
Volvo

Ibex-35:
Inditex
Banco Santander
BBVA
Telefónica

Transición energética europeas:
Shell
Total
BP
Equinor

Las conclusiones son las siguientes:

- La retribución del presidente y consejero delegado se sitúa por debajo de la mediana.
- La retribución del consejero director general de los negocios se sitúa por encima de la mediana.

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

[24/02/2020]

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

- [] Si
[✓] No