



Junta General de Accionistas

Informe del Consejo de Administración Propuesta de nueva Política de remuneraciones de los consejeros / 2018



Cuida del medio ambiente. Imprime solo si es necesario

INFORME QUE FORMULA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE IBERDROLA, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE UNA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS INCLUIDA EN EL PUNTO NÚMERO ONCE DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 13 Y 14 DE ABRIL DE 2018 EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE.

1. Objeto del informe

Este informe se formula por el Consejo de Administración de IBERDROLA, S.A. (“Iberdrola” o la “Sociedad”) de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodécimos de la *Ley de Sociedades de Capital*, para justificar la propuesta de aprobación de una nueva *Política de remuneraciones de los consejeros*, e incluye, de conformidad con lo dispuesto en dicho precepto, el correspondiente informe de la Comisión de Retribuciones y el texto de la propuesta.

2. Principios básicos de la nueva Política de remuneraciones de los consejeros

El Consejo de Administración de Iberdrola cree que el talento, el esfuerzo, la creatividad y el liderazgo son los principales elementos capaces de diferenciar el desempeño de Iberdrola de las demás compañías del sector eléctrico.

La nueva *Política de remuneraciones de los consejeros* propuesta por la Comisión de Retribuciones persigue ser una herramienta que asegure la presencia de todos estos elementos en el órgano de administración de la Sociedad. Ha sido diseñada para captar y retener a los mejores consejeros, incentivar su esfuerzo, fomentar su creatividad y liderazgo y garantizar que sus intereses estén en todo caso alineados con los de los accionistas de Iberdrola.

A tal fin, la política cuya aprobación se somete a la Junta General de Accionistas se basa en los siguientes principios:

- a) **Una remuneración de mercado, que capte y retenga el talento:** debe remunerar adecuadamente la dedicación y responsabilidad asumidas por los consejeros, acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables, a cuyo efecto la compañía realizará análisis comparativos periódicos.
- b) **Orientada a maximizar la creación de valor, comprometida con la Misión, Visión y Valores del grupo Iberdrola:** debe constituir una palanca para maximizar la rentabilidad del accionista y el dividendo social de Iberdrola.
- c) **Enfocada a objetivos, alineada con la estrategia de la Sociedad:** debe estar al servicio de los objetivos estratégicos definidos en cada momento por el Consejo de Administración. Para ello, el sistema de fijación de objetivos financieros y no financieros vinculados a la retribución debe ser transparente, predeterminado y cuantificable, con un equilibrio adecuado entre el peso de la retribución variable a corto plazo y la remuneración a largo plazo.
- d) **Que evite los potenciales conflictos de interés:** la retribución variable debe estar circunscrita a los consejeros ejecutivos para evitar los potenciales conflictos de interés que puedan afectar a los consejeros no ejecutivos.
- e) **Clara y transparente:** 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, individualizada, 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.

3. Líneas generales de la nueva Política de remuneraciones de los consejeros

Las líneas generales de la nueva *Política de remuneraciones de los consejeros* son similares a las actualmente en vigor, si bien se incorporan determinadas mejoras, resultado del esfuerzo permanente de Iberdrola para consolidar su liderazgo en materia de gobierno corporativo:

- a) **Más información sobre los parámetros de la retribución variable:** se detallan los parámetros a los que estarán vinculadas las remuneraciones variables de los consejeros ejecutivos, distintos para cada consejero ejecutivo, estableciéndose expresamente su vinculación con la consecución de los objetivos contemplados en las perspectivas aprobadas por el Consejo de Administración y comunicadas a la comunidad financiera.
- b) **Objetivos concretos:** la propuesta prevé el establecimiento de objetivos concretos, para cada ejercicio, de cuyo nivel de cumplimiento se informará periódicamente en el *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros*.

- c) **Parámetros no financieros – dividendo social:** la nueva política incluye entre los parámetros de los que dependerá la remuneración variable los desafíos en la lucha contra el cambio climático y las relaciones con los diferentes grupos de interés de Iberdrola.
- d) **Horizonte a largo plazo:** la propuesta contempla el sistema de retribución variable a largo plazo (seis años) en acciones aprobado por la Junta General de Accionistas 2017 (Bono Estratégico 2017-2019).
- e) **Período de mantenimiento de las acciones entregadas:** los consejeros ejecutivos no podrán transferir la propiedad de las acciones recibidas en los sistemas de retribución variable a largo plazo durante un período de tres años salvo que sean titulares, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual o salvo que el Consejo de Administración lo autorice cuando concurren circunstancias excepcionales.
- f) **Cláusulas *malus* y de reembolso (*claw-back*):** el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá cancelar el pago de la remuneración variable a largo plazo (cláusulas *malus*) o reclamar la devolución de las remuneraciones ya satisfechas (cláusulas *claw-back*) en circunstancias especiales (fraude, el incumplimiento grave de la ley así como en el supuesto de reformulación material de los estados financieros en los que se fundó la evaluación del grado de desempeño).

También tiene la facultad para suspender el pago de la remuneración variable a corto plazo en caso de que su beneficiario haya incumplido gravemente el *Código ético* sin haber subsanado las consecuencias de dicho incumplimiento.

4. Propuesta de acuerdo que se somete a la Junta General de Accionistas

La propuesta de acuerdo que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas es la siguiente:

“PUNTO NÚMERO ONCE DEL ORDEN DEL DÍA

Aprobación de una nueva Política de remuneraciones de los consejeros.

ACUERDO

Aprobar la Política de remuneraciones de los consejeros, cuyo texto íntegro, junto con el preceptivo informe de la Comisión de Retribuciones, se incluyen en el informe justificativo del Consejo de Administración puesto a disposición de los accionistas como parte de la documentación relativa a la Junta General de Accionistas desde la fecha de publicación del anuncio de convocatoria.”

ANEXO

INFORME ELABORADO POR LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES ACERCA DE LA PROPUESTA DE UNA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.a) del *Reglamento de la Comisión de Retribuciones* de IBERDROLA, S.A. (“**Iberdrola**” o la “**Sociedad**”), corresponde a la Comisión de Retribuciones (la “**Comisión**”) proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

En el ejercicio de dicha competencia, la Comisión de Retribuciones ha diseñado una propuesta de *Política de remuneraciones de los consejeros*, que persigue ser una herramienta eficaz para lograr la captación de los mejores candidatos a consejero y retenerlos una vez nombrados, incentivar su esfuerzo y su actuación diligente, fomentar su creatividad y liderazgo y garantizar que sus intereses están alineados con el compromiso de Iberdrola con su misión, su visión y sus valores, toda vez que dichos elementos son los que permiten diferenciar el desempeño de Iberdrola de las demás compañías del sector eléctrico.

La Comisión de Retribuciones considera que la propuesta de *Política de remuneraciones de los consejeros* que se eleva al Consejo de Administración cumple con dicha función, así como con las recomendaciones recogidas en el *Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas* aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en materia de retribuciones, y con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en esta materia.

El texto de la propuesta de una nueva *Política de remuneraciones de los consejeros* es el siguiente:

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

El Consejo de Administración de IBERDROLA, S.A. (“**Iberdrola**” o la “**Sociedad**”), en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas, somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad esta *Política de remuneraciones de los consejeros*, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

1. Finalidad y principios básicos

1.1. La Misión, Visión y Valores del grupo Iberdrola

El principio motor de la *Misión, Visión y Valores del grupo Iberdrola* es su compromiso con la creación de valor de forma sostenible en el desarrollo de todas sus actividades para la sociedad, sus profesionales, sus clientes, sus proveedores, sus accionistas y demás grupos de interés.

Este compromiso preside la actividad cotidiana de la Sociedad, encauza su vocación de liderazgo en sus distintos ámbitos de actuación, orienta su estrategia de maximización del dividendo social y guía el comportamiento ético de todo el equipo humano que participa en la construcción diaria del proyecto empresarial de Iberdrola, comenzando por su órgano de administración.

En este sentido, la finalidad última de la *Política de remuneraciones de los consejeros* es coadyuvar al desarrollo de la *Misión, Visión y Valores del grupo Iberdrola*, de forma que la retribución de los administradores de la Sociedad sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, tomando en consideración la vocación de liderazgo de la Sociedad en el sector energético. Esta vocación se sustancia en aspectos como la prestación de un servicio de calidad mediante el uso de fuentes energéticas respetuosas con el medioambiente, la innovación, la transformación digital en su ámbito de actividad, la lucha contra el cambio climático y el compromiso con el dividendo social y con la generación de empleo y riqueza en su entorno.

1.2. Principios básicos

El Consejo de Administración ha identificado que el acierto en la toma de decisiones y el compromiso claro con los valores corporativos constituyen dos de los principales factores que determinan el desempeño de las compañías, en particular en el sector energético: todas ellas pueden optar por negocios, mercados y tecnologías similares y, sin embargo, el desempeño de unas y otras es diverso, siendo el talento, el esfuerzo, la creatividad, el liderazgo y la capacidad de materializar el compromiso con su misión, visión y valores los principales elementos diferenciadores.

En este contexto, los principios básicos por los que se rige esta *Política de remuneraciones de los consejeros* son los siguientes:

- a) Retribuir adecuadamente la dedicación y responsabilidad asumidas por los consejeros, de acuerdo con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional. Ello será esencial para poder captar y retener a los mejores candidatos.

A estos efectos, la Comisión de Retribuciones realizará periódicamente un análisis comparativo (“*benchmark*”) de los sistemas de retribución aplicables a compañías comparables a nivel internacional.

- b) Alinear la política retributiva del conjunto de la Sociedad con sus valores, con su compromiso con la maximización de su dividendo social y la rentabilidad al accionista, tal y como estos términos se definen en los Estatutos Sociales, en el marco del compromiso que el grupo Iberdrola mantiene con todos sus Grupos de interés.
- c) Asegurar que la remuneración coadyuva a la consecución de los objetivos estratégicos de Iberdrola, que son periódicamente publicados.

1.3. Principios de la remuneración de los consejeros ejecutivos

En cuanto a los consejeros ejecutivos, la *Política de remuneraciones de los consejeros* obedece a los mismos criterios que la *Política de remuneraciones de altos directivos* y comparte los mismos principios y directrices que la política de remuneraciones del conjunto de los trabajadores de la Sociedad: el compromiso con la *Misión, Visión y Valores del grupo Iberdrola*, la ética personal y corporativa, la excelencia en la selección, la formación continua, la igualdad de género, la meritocracia y el reconocimiento del talento, la conciliación y la relevancia del componente variable del paquete retributivo.

En particular, los principios básicos que rigen la remuneración de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

- 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, la *Misión, Visión y Valores del grupo Iberdrola* y los objetivos estratégicos de la Sociedad. A estos efectos, la aplicación de esta *Política de remuneraciones de los consejeros* considerará parámetros económico-financieros, operativo-industriales y de 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 y mecanismos adecuados para que la Sociedad pueda obtener el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

2. Límite estatutario global de las retribuciones de los consejeros

De acuerdo con el artículo 48.1 de los *Estatutos Sociales*, la cantidad que la Sociedad destina anualmente en concepto de retribuciones a los consejeros está limitada a un importe máximo equivalente al 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.

Este límite incluye, en el caso de los consejeros ejecutivos, las cantidades que les correspondan por el desempeño de funciones ejecutivas, así como a la dotación de los fondos que puedan atender las obligaciones contraídas por la Sociedad en materia de pensiones, de pago de primas de seguros de vida y accidentes, de cobertura y pago de indemnizaciones a favor de los consejeros, antiguos y actuales, así como los gastos de funcionamiento del Consejo de Administración y sus comisiones.

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.

3. Órganos competentes

Dentro del marco estatuario anteriormente referido, corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar esta *Política de remuneraciones de los consejeros* que, tras los *Estatutos Sociales*, es la máxima norma de la Sociedad en materia de retribuciones.

Dentro del límite global establecido estatutariamente y de conformidad con lo previsto en la ley y en esta *Política de remuneraciones de los consejeros*, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, concretar 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.

4. Estructura de la retribución de los consejeros en su condición de tales

La retribución que corresponde a los consejeros en su condición de tales se estructura, dentro del marco legal y estatuario, con arreglo a los siguientes criterios:

4.1. *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 estatuario global de las retribuciones de los consejeros señalado en el apartado 2 anterior.

La retribución fija de los consejeros en su condición de tales está incluida dentro del límite reflejado en el apartado 2 de esta Política, que también incluye la retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, así como la dotación en materia de pensiones, pago de primas de seguros de vida y accidentes, cobertura y pago de indemnizaciones y gastos de funcionamiento del Consejo de Administración y sus comisiones. El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales es de 7.000 miles de euros.

4.2. *Cobertura de prestaciones de riesgo y responsabilidad civil*

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.

4.3. *Compromiso de no concurrencia*

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 corresponde a los consejeros externos no dominicales por el compromiso de no concurrencia 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:

5.1. *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.

Así, en el ejercicio 2018 el presidente y consejero delegado tendrá derecho a percibir una remuneración fija anual de 2.250 miles de euros, y el consejero-director general de Negocios de 1.000 miles de euros.

Las remuneraciones de los consejeros ejecutivos variarán atendiendo a las responsabilidades y características específicas de las funciones desempeñadas y serán revisadas anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

A estos efectos, dicha Comisión podrá contar con asesoramiento externo para realizar los estudios y análisis de mercado que considere oportunos.

5.2. *Retribución variable a corto plazo*

Una parte de la retribución de los consejeros ejecutivos (también de los directivos y empleados) es variable, con el fin de potenciar su compromiso con la *Misión, Visión y Valores del grupo Iberdrola*, sus objetivos estratégicos e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. La remuneración variable máxima de cada ejercicio será la estipulada en el *Informe anual de remuneraciones de los consejeros*.

Para el presidente y consejero delegado los objetivos a los que estará vinculada su remuneración variable estarán reflejados en el *Informe anual de remuneraciones de los consejeros* y tendrán relación con parámetros tales como:

- Beneficio Neto, Beneficio Operativo Bruto (EBITDA), flujo de caja, etc.
- Evolución comparada, con otros valores e índices, de la remuneración al accionista.
- Desarrollo y aplicación de la Política de relaciones con los Grupos de interés y compromiso con el dividendo social.
- Políticas de igualdad.
- Compromiso y resultados con la lucha contra el cambio climático en línea con lo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2017.
- Gestión de la reputación corporativa, medida a través de la presencia en índices de sostenibilidad y de ética.
- Impulso del buen gobierno corporativo y mejores prácticas.

Para otros consejeros ejecutivos, los objetivos a los que estará vinculada su remuneración variable estarán relacionados con parámetros tales como:

- Beneficio Neto, Beneficio Operativo Bruto (EBITDA), flujo de caja, etc.
- Nivel de eficiencia del Grupo medido a través del gasto operativo en relación con el margen bruto.
- Selección y ejecución de inversiones con rentabilidad que creen valor.
- Niveles de seguridad y clima laboral.

En cada *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros* la Sociedad informará del detalle de la ejecución de esta Política, de los objetivos concretos para cada ejercicio y su nivel de cumplimiento.

Corresponderá a la Comisión de Retribuciones evaluar el desempeño de cada uno de los consejeros ejecutivos, a cuyos efectos podrá contar con el asesoramiento de un experto independiente y elevar una propuesta motivada al Consejo de Administración para su aprobación.

El Consejo de Administración contará con un margen de discrecionalidad en la evaluación del cumplimiento de los indicadores, sobre la base de la propuesta que formule la Comisión de Retribuciones, teniendo en cuenta, entre otros factores, la incertidumbre regulatoria.

5.3. Retribución variable a largo plazo: planes de entrega de acciones

La Sociedad tiene vigente un plan de incentivos a largo plazo dirigido a empleados que, por su posición o por su responsabilidad en el Grupo, se considera que contribuyen de una manera decisiva a la creación de valor, y a consejeros ejecutivos, consistente en la entrega de acciones y vinculado al desempeño del Grupo en relación con el desarrollo de las Perspectivas 2016-2020, y sus posteriores actualizaciones, aprobadas por el Consejo de Administración.

Los planes de entrega de acciones son sometidos a la aprobación de la Junta General de Accionistas, que fija también los parámetros objetivos y cuantificables que determinan su devengo, así como su ponderación. En estos términos, la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2017 aprobó el Bono Estratégico 2017-2019.

Los parámetros incluyen variables económico-financieras y de evolución comparada de la rentabilidad total para el accionista, operativo-industriales y de responsabilidad social corporativa y, en todo caso, deben ser consistentes con la estrategia de la Sociedad fijada por el Consejo de Administración, con un mínimo nivel a partir del cual se considerará cumplido y un objetivo para alcanzar la máxima puntuación.

Corresponde a la Comisión de Retribuciones evaluar el desempeño y determinar el cumplimiento de los parámetros preestablecidos. Podrá contar para ello con el asesoramiento de un experto independiente. Su propuesta será sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

Los planes tienen habitualmente una duración de seis años, de los que el plazo inicial de tres años constituye el período de evaluación del grado de desempeño en relación con los parámetros a los que se vincula el plan y el comprendido en los tres ejercicios siguientes su período de liquidación, que se produce mediante la entrega de acciones de forma diferida en dichos tres años.

Para la debida evaluación global del desempeño se tomarán en cuenta circunstancias sobrevenidas posteriormente a la aprobación de cada uno de los planes que tengan un impacto material, positivo o negativo, en las Perspectivas 2016-2020, y sus posteriores actualizaciones, de referencia o en las principales variables económico-financieras de la Sociedad (operaciones corporativas, fusiones, escisiones, adquisiciones, dividendos extraordinarios, etc.).

Finalizado el período de evaluación de cada uno de los planes de incentivos, el plan se devengará anualmente, y por partes iguales (en el caso del Bono Estratégico 2017-2019, el devengo se producirá en el primer semestre de 2020 y en el primer trimestre de 2021 y 2022). Cada devengo anual y su correspondiente liquidación deberán ser acordados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

En este sentido, durante cada uno de los tres años del período de liquidación y con motivo de cada entrega de acciones, se prevé que se valore si procede confirmar o cancelar, total o parcialmente, la liquidación correspondiente y, además, en su caso, reclamar el reembolso, total o parcial, de las acciones ya entregadas (o su importe en metálico) en determinados supuestos. Las acciones se entregarán junto con la remuneración correspondiente a dichas acciones devengada desde su asignación inicial a los beneficiarios.

Además, los consejeros ejecutivos beneficiarios de los planes de incentivos no pueden transferir la propiedad de las acciones recibidas durante un período de tres años salvo que sean titulares, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual o salvo que el Consejo de Administración lo autorice cuando concurren circunstancias excepcionales.

5.4. Retribución por el desempeño del cargo de administrador en otras sociedades del Grupo que no estén íntegramente participadas

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 la Sociedad, 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.

5.5. Neutralidad

El Consejo de Administración velará 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.

5.6. Prestaciones asistenciales

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

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

5.7. Cláusulas Malus y Claw-back

El Consejo de Administración, atendiendo a la propuesta que, en su caso, formule la Comisión de Retribuciones, tiene la facultad para cancelar el pago de la remuneración variable a largo plazo (cláusulas *malus*) o reclamar la devolución de las remuneraciones ya satisfechas (cláusulas *claw-back*) en circunstancias especiales. Estas circunstancias incluyen el fraude, el incumplimiento grave de la ley así como en el supuesto de reformulación material de los estados financieros en los que el Consejo fundó la evaluación del grado del grado de desempeño, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable.

El Consejo de Administración tiene también la facultad para suspender el pago de la remuneración variable a corto plazo en caso de que su beneficiario haya incumplido gravemente el *Código ético* sin haber subsanado las consecuencias de dicho incumplimiento.

En el caso del Bono Estratégico, la facultad de reclamar la devolución de las acciones entregadas se regirá por lo acordado por la Junta General de Accionistas y lo establecido en el reglamento que desarrolle dicho acuerdo y sea aprobado por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

La proporción de los importes a retener o recuperar se determinará a discreción del Consejo de Administración, tras la consideración de la Comisión de Retribuciones, atendiendo a las circunstancias concretas que hayan dado lugar a la reclamación.

5.8. Cláusulas de indemnización

Desde finales de los años 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 dicha terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a este ni se deba exclusivamente a su voluntad. En el caso del presidente y consejero delegado, le corresponden tres anualidades. La eventual reducción del número de anualidades para este colectivo supondría un elevado coste para la Sociedad, por lo que el Consejo de Administración ha decidido no modificar el actual *statu quo*, habida cuenta de la edad media del colectivo afectado y de la, prácticamente, nula ejecución de este tipo de garantías. En cada informe anual de las remuneraciones de los consejeros se da cuenta de la continua reducción del número de afectados y del pago, en su caso, de este tipo de indemnizaciones en cada ejercicio. Desde 2011, para los nuevos contratos con consejeros ejecutivos y altos directivos, como en el caso del consejero-director general de Negocios del Grupo, el límite de la indemnización es de dos anualidades.

5.9. Nombramiento de nuevos consejeros ejecutivos

La retribución de nuevos consejeros ejecutivos estará, en todo lo posible, en línea con la política de remuneraciones de los actuales. En el momento de su nombramiento, se fijará la retribución fija de los nuevos consejeros ejecutivos teniendo en cuenta las condiciones de mercado y de puestos comparables y su nivel de experiencia. Los nuevos consejeros ejecutivos participarán en los incentivos anuales y a largo plazo sobre la base de los mismos principios que los actuales. El Consejo de Administración, tras considerar la recomendación de la Comisión de Retribuciones, se reserva el derecho a desviarse de la práctica establecida en la medida necesaria para garantizar la contratación de candidatos apropiados, atendiendo al interés social.

6. Adaptación a la coyuntura económica y al contexto internacional

La aplicación de esta Política se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional a propuesta de la Comisión de Retribuciones, quien para ello podrá contar con el asesoramiento de un experto independiente. En su caso, todos los detalles y motivos de cualquier adaptación se facilitarán a los accionistas en el siguiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que se publique.

7. Condiciones básicas de los contratos con los consejeros ejecutivos

a) Duración indefinida

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad son de duración indefinida y en ellos se prevén compensaciones económicas, previstas en los apartados 5.8 y 7.d), 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 las normas y previsiones contenidas en el Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, destacando, por su especial relevancia los principios y directrices contenidos en el Preámbulo y en el Título Preliminar de los Estatutos, así como en el Código Ético que, en todo caso, serán la referencia para la debida interpretación de lo recogido en esta Política de remuneraciones de los consejeros.

d) Compromiso de no concurrencia

Habida cuenta de su grado de conocimiento del diseño y ejecución de la estrategia y de los planes de negocio de la Sociedad, 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 entre uno o 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.

8. 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 remuneraciones 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 de Accionistas y que se somete a votación consultiva como punto separado del orden del día.

* * *