

9. Política de remuneraciones de la alta dirección

28 de marzo 2019

Índice

1. Alcance	2
2. Finalidad y principios básicos	2
3. Órganos competentes	2
4. Estructura de la retribución de los altos directivos	2
5. Condiciones básicas de los contratos	3

El Consejo de Administración de IBERDROLA, S.A. (la “Sociedad”), en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas, aprueba esta *Política de remuneraciones de la alta dirección*.

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

1. Alcance

A efectos del Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, tienen la consideración de miembros de la alta dirección aquellos miembros de la dirección que tengan dependencia directa del Consejo de Administración, de su presidente o del consejero delegado de la Sociedad y, en todo caso, el director del Área de Auditoría Interna, así como cualquier otro miembro de la dirección a quien el Consejo de Administración reconozca tal condición.

2. Finalidad y principios básicos

La *Política de remuneraciones de la alta dirección* persigue ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más cualificados a fin de que la Sociedad y el Grupo puedan cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo y globalizado en que desarrollan su actividad.

De acuerdo con esta finalidad, la *Política de remuneraciones de la alta dirección* persigue:

- 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. Para su fijación se han tomado en consideración las diferencias que en la materia presentan los distintos territorios en los que opera el Grupo.
- b) Establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual de los miembros de la alta dirección y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad y del Grupo.
- c) Incluir un componente variable anual significativo vinculado a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad. Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos, en particular, en materia de 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 y de su equipo directivo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales.
- e) Establecer límites máximos adecuados a cualquier retribución variable a corto o largo plazo y mecanismos adecuados para replantear la consolidación y liquidación de cualquier retribución variable diferida cuando se produzca una reformulación que tenga un efecto negativo en las cuentas anuales consolidadas de la Sociedad, incluyendo la posible cancelación, total o parcial, de la liquidación de la retribución variable diferida en caso de corrección de las cuentas anuales que fundamentaron dicha retribución.

Sin perjuicio de lo anterior, la *Política de remuneraciones de la alta dirección* se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional.

3. Órganos competentes

El Consejo de Administración es el órgano competente para aprobar la *Política de remuneraciones de la alta dirección* así como las condiciones básicas de sus contratos, partiendo para ello de la propuesta que el presidente del Consejo de Administración o el consejero delegado realicen a la Comisión de Retribuciones para su informe y elevación al Consejo de Administración.

De conformidad con lo previsto en el Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, el establecimiento de sistemas de retribución de los miembros de la alta dirección consistentes en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos sobre ellas o que estén referenciados al valor de las acciones requerirá la aprobación de la Junta General de Accionistas.

4. Estructura de la retribución de los miembros de la alta dirección

Al igual que en el caso del presidente del Consejo de Administración y consejero delegado, el paquete retributivo de los miembros de la alta dirección se compone fundamentalmente de:

- a) Retribución fija revisable anualmente.
- b) Retribución variable, compuesta por un elemento variable anual (corto plazo) y otro vinculado al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros e industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad y del Grupo (largo plazo).

Los parámetros guardarán relación, en su mayor parte, con aspectos económico-financieros, industriales y operativos y serán concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad, así como con la creación de valor a largo plazo y de manera sostenida para los accionistas, tomando en consideración el área de actividad del profesional y su rendimiento individual.

Los planes de retribución a medio y largo plazo tendrán un horizonte temporal orientativo de tres años y, en el caso de sistemas vinculados a acciones de la Sociedad, se evitará la excesiva dilución y la liquidación se realizará a precios de mercado. Se podrán establecer periodos mínimos adecuados de retención de parte de las acciones recibidas. En caso de proceder a una corrección de las cuentas anuales que fundamentaron dicha retribución, el Consejo de Administración valorará si procede cancelar, total o parcialmente, la liquidación de la retribución variable diferida.

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

- c) Un conjunto de prestaciones sociales asistenciales, incluyendo seguros y sistemas de previsión y retribuciones en especie.

5. Condiciones básicas de los contratos

Dichas condiciones son las siguientes:

- a) Duración indefinida
Los contratos de los miembros de la alta dirección de la Sociedad son de duración indefinida y en ellos se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca por la libre voluntad del profesional ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.
El importe de la indemnización se determina con arreglo a la antigüedad en el cargo y los motivos del cese del profesional, con un máximo de cinco anualidades. Para los nuevos contratos con miembros de la alta dirección suscritos a partir del año 2011, el límite será de dos anualidades.
- b) Normativa aplicable
La normativa aplicable a los contratos de los miembros de la alta dirección de la Sociedad es la normativa relativa a los contratos de relación laboral especial de alta dirección o aquellas condiciones especiales del régimen laboral común que la Sociedad determine o que sean legalmente aplicables en cada momento.
- c) Cumplimiento del Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad
Todos los miembros de la alta dirección de la Sociedad tienen la obligación de observar estrictamente y en la medida en que les resulten de aplicación las normas y previsiones contenidas en el Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.
- d) No concurrencia
Los contratos de los miembros de la alta dirección establecen en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las de la Sociedad y del Grupo durante la vigencia de su relación con la Sociedad y por un periodo que no podrá ser inferior a un año desde su extinción, con una contraprestación por cada año de duración de dicho pacto de no concurrencia equivalente al 50 % de la retribución fija percibida en el último ejercicio completo.
- e) Confidencialidad y devolución de documentos
Se establece un riguroso deber de confidencialidad que debe ser asumido por el profesional, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguida la relación, reservándose la Sociedad el ejercicio de las acciones legales oportunas en defensa de sus intereses. Además, el profesional está obligado a devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder al finalizar su relación con la Sociedad, en los términos y condiciones que la Sociedad solicite.

Esta *Política de remuneraciones de la alta dirección* fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración el 18 de diciembre de 2007 y modificada por última vez el 28 de marzo de 2019.