

PUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA

Examen y aprobación, en su caso, de un sistema de retribución variable en acciones dirigido al Presidente y Consejero Delegado y al personal directivo, con un componente vinculado a la consecución de objetivos anuales y otro vinculado a la consecución de los objetivos del Plan Estratégico 2008-2010, así como delegación en el Consejo de Administración para implementar, desarrollar, formalizar y ejecutar dicho sistema de retribución.

PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVO AL PUNTO SEXTO

Aprobar, de conformidad con lo previsto en el artículo 130 y en la Disposición Adicional Cuarta de la Ley de Sociedades Anónimas, así como en el artículo 50.2 de los Estatutos Sociales, el establecimiento de un sistema de retribución variable en acciones dirigido al Presidente y Consejero Delegado y al personal directivo, con un componente vinculado a la consecución de los objetivos anuales (en adelante, la “**Retribución Variable en Acciones**”) y otro vinculado a la consecución de los objetivos del Plan Estratégico 2008-2010 (en adelante, el “**Bono Estratégico**”), de acuerdo con los siguientes términos:

1. Retribución Variable en Acciones:

- a) Descripción: La Retribución Variable en Acciones consistirá en la entrega a los beneficiarios, como parte de la retribución variable anual que devenguen en función del cumplimiento de los objetivos personales o empresariales que en cada momento se establezcan, de acciones ordinarias de IBERDROLA, S.A., pertenecientes a la misma clase y serie que las restantes acciones de la Sociedad, representadas mediante anotaciones en cuenta.
- b) Beneficiarios: Dirigido a los altos directivos y a otros directivos de IBERDROLA, S.A. y su Grupo que se incluyan en la Retribución Variable en Acciones durante su vigencia, en virtud de los acuerdos que adopte el Consejo de Administración en ejecución del presente acuerdo.
- c) Periodo de duración: La Retribución Variable en Acciones extenderá su vigencia con carácter indefinido mientras el órgano de administración de IBERDROLA, S.A. (o en quien éste delegue) no acuerde otra cosa.

2. Bono Estratégico:

- a) Descripción: El Bono Estratégico se configura como un incentivo a largo plazo vinculado al cumplimiento, a la finalización del periodo de duración del Bono, de varios objetivos estratégicos que serán fijados por el Consejo de Administración.
- b) Beneficiarios: Dirigido al Presidente y Consejero Delegado, a los altos directivos y a otros directivos de IBERDROLA, S.A. y su Grupo que se incluyan en el Bono Estratégico durante su vigencia, en virtud de los acuerdos que adopte el Consejo de Administración en ejecución del presente acuerdo.

- c) Importe: El que determine el Consejo de Administración para cada beneficiario con un límite máximo de hasta cuatro (4) veces la compensación total anual (el salario fijo bruto anual más la retribución variable real del último ejercicio del periodo de duración del Bono Estratégico), sin que el número de acciones a entregar al Presidente y Consejero Delegado pueda exceder de un millón quinientas mil (1.500.000) acciones. Las acciones se valorarán, a efectos de su entrega, tomando como referencia el precio de cotización de cierre del 2 de enero de 2008.
- d) Periodo de duración del Bono y liquidación del mismo: El Bono Estratégico tiene un plazo de duración de tres años correspondiente al periodo 2008-2010 y su liquidación en acciones se producirá, de forma diferida y en partes iguales, durante los tres años siguientes a la finalización de dicho periodo. No obstante lo anterior, el Consejo de Administración, en desarrollo del presente acuerdo, podrá prever que se adelante el pago del Bono Estratégico si se hubieran alcanzado los objetivos en un momento anterior a la fecha prevista.

3. Delegación de facultades

Facultar al Consejo de Administración de la Sociedad, con expresas facultades de sustitución, para que implemente, desarrolle, formalice y ejecute el Bono Estratégico y la Retribución Variable en Acciones, adoptando cuantos acuerdos y firmando cuantos documentos, públicos o privados sean necesarios o convenientes para su plenitud de efectos, con facultad incluso de subsanación, rectificación, modificación o complemento del presente acuerdo y, en particular, a título meramente enunciativo, con las siguientes facultades:

- a) Designar a los beneficiarios del Bono Estratégico y de la Retribución Variable en Acciones.
- b) Fijar los términos y condiciones del Bono Estratégico y de la Retribución Variable en Acciones en todo lo no previsto en el presente acuerdo.
- c) Formalizar e implementar el Bono Estratégico y la Retribución Variable en Acciones en la forma que considere conveniente, llevando a cabo todas las actuaciones necesarias para la mejor ejecución del mismo.
- d) Redactar, suscribir y presentar cuantas comunicaciones y documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes ante cualquier organismo público o privado para la implantación y ejecución del Bono Estratégico y de la Retribución Variable en Acciones.
- e) Realizar cualquier actuación, declaración o gestión ante cualquier organismo o entidad o registro público o privado para obtener cualquier autorización o verificación necesaria para la implementación y ejecución del Bono Estratégico y de la Retribución Variable en Acciones.
- f) Designar, en su caso, la entidad o entidades bancarias que deban prestar sus servicios a la Sociedad en relación con la formalización y administración del Bono Estratégico y de la Retribución Variable en Acciones y negociar, pactar y

suscribir los correspondientes contratos con la entidad o entidades bancarias así seleccionadas, así como aquellos otros contratos o acuerdos que sean convenientes con cualesquiera otras entidades y, en su caso, con los beneficiarios, para la ejecución del Bono Estratégico y de la Retribución Variable en Acciones, en los términos y condiciones que estime adecuados.

- g) Y, en general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos sean necesarios o convenientes para la validez, eficacia, implementación, desarrollo, ejecución y buen fin del Bono Estratégico y de la Retribución Variable en Acciones.