

Iberdrola apunta a la continuidad de Galán con un bonus histórico

400 MILLONES PARA 400 EMPLEADOS/ La mayor energética española aprobará el 29 de mayo el mayor plan de incentivos a largo plazo de su historia. Marca así el camino hacia un nuevo mandato de Galán.

Miguel Á. Patiño. Madrid
Iberdrola, la mayor energética española, va a aprobar en su próxima junta de accionistas, prevista para el próximo 29 de mayo, el mayor esquema de incentivos para directivos y empleados destacados de su historia.
Le ha llamado *LTIP Transformador 2026-2028*, afectará a 400 personas y contempla el reparto de hasta 20 millones de acciones si se cumplen una serie de objetivos en el periodo, entre ellos alcanzar un beneficio de 7.600 millones en 2028.
A precios de mercado, esos 20 millones de acciones suponen cerca de 400 millones de euros. Un 25% de plan, es decir, cinco millones de acciones (100 millones de euros al valor actual) se reservan para los dos consejeros ejecutivos, Ignacio Galán, presidente de Iberdrola, y Pedro Azagra, consejero delegado.

Hasta 2031
El plan será liquidable entre 2029 y 2031. La perspectiva temporal del plan, y su liquidación, es de enorme importancia de cara a determinar el futuro de Ignacio Galán al frente del grupo.
El presidente de Iberdrola cumple mandato en 2027 y en el sector –como cada vez que vence mandato– se empieza a hablar de si continuará o no como presidente. El lanzamiento ahora de este plan, es-

Un 25% del plan, es decir, 100 millones a fecha de hoy, irán a Ignacio Galán y Pedro Azagra

El grupo alcanza un hito al unificar por primera vez en uno todos los planes de incentivos

trechamente vinculado al nuevo plan estratégico –en el que Galán ha puesto todas sus esperanzas para transformar la compañía– es la primera indicación al mercado de su continuidad, al menos por otro mandato de cuatro años.

Revolución en incentivos
Con este nuevo plan de incentivos, Iberdrola revoluciona su sistema de retribución. El nuevo plan integra en un único programa a los principales subgrupos internacionales de Iberdrola, incluidas Avangrid (Estados Unidos), Neoenergía (Brasil) y Electricity North West (Reino Unido).
Según la empresa, así se refuerza la cohesión interna y se consigue alinear a los profesionales clave de todo el grupo con los objetivos estratégicos de la compañía.
Se trata de un modelo rompedor que vincula la retribución a largo plazo directamente al desempeño finan-



Ignacio Galán es presidente de Iberdrola.

ciero, operativo y sostenible del grupo en su conjunto.
7.600 millones de beneficio
El 75% del incentivo depende de variables financieras clave, entre ellas el logro de un beneficio neto consolidado superior a 7.600 millones de euros en 2028, la rentabilidad total para el accionista frente a los principales líderes del sector eléctrico europeo y el mantenimiento de la solidez financiera.
El resto de objetivos están vinculados a criterios de sos-

tenibilidad y creación de valor a largo plazo, alineados con la estrategia industrial y energética del grupo.
En este bloque se evalúa la contribución del grupo a la competitividad, seguridad y autonomía energética de los países en los que opera, con especial foco en el desarrollo del negocio regulado de redes, así como el grado de integración de los proveedores en políticas y estándares de sostenibilidad.
Los 20 millones de acciones de los que está dotado el

plan son equivalentes al 0,30% del capital social.
7.000 millones, sin bonus
Los 7.600 millones de euros de objetivo de beneficio para 2028 son los que se fijaron en el nuevo plan estratégico, presentado hace unos meses.
Si el beneficio no llega a 7.000 millones no habrá bonus. Los 7.600 millones suponen un incremento del 40% con respecto a 2025, cuando se superaron las expectativas, con el récord de 6.285 millones (21% más).