



**RED ELÉCTRICA**  
CORPORACIÓN

**Comisión de Gobierno y  
Responsabilidad Corporativa**

9 de marzo de 2015

Política de remuneraciones de los consejeros

# I. INFORME DE LA COMISIÓN DE GOBIERNO Y RESPONSABILIDAD CORPORATIVA.

## I.1 Justificación

Conforme a lo establecido en los artículos 24 de los Estatutos Sociales y 16 del Reglamento del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación S.A., (en adelante la Sociedad, la Compañía o Red Eléctrica) la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa tiene atribuidas, entre otras, las funciones de proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los consejeros y altos directivos y velar por su observancia.

El artículo 529 *novodecies* de la recientemente aprobada Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital (LSC) para la mejora del gobierno corporativo establece, como **obligación de la Junta General de Accionistas, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros**, que deberá incluir tanto la relativa a consejeros no ejecutivos como el régimen retributivo de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, dado que el apartado 5 del citado precepto legal establece que cualquier remuneración que perciban los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento. La política de remuneraciones tendrá carácter plurianual y deberá someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

El citado artículo 529 *novodecies* establece que la política de remuneraciones de los consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en nuestro caso, Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa), debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General y atribuyendo expresamente a los accionistas el derecho a solicitar la entrega o envío gratuito de los mismos, derecho al que se hará mención expresa en el anuncio de convocatoria de la Junta.

El presente documento constituye el informe legal motivado justificativo de la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros, que a continuación se detalla y que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración para su elevación a la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Entre las modificaciones introducidas en la Ley de Sociedades de Capital, se ha incorporado un régimen transitorio según el cual en caso de que la primera Junta General que se celebre en 2015 apruebe con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, contenida en

el mismo, ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies*. Por tanto, la Ley permite a las sociedades cotizadas considerar que dicha política retributiva ha sido tácitamente incluida en el informe anual de remuneraciones de los consejeros.

No obstante, se ha considerado oportuno elaborar y someter al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General de Accionistas, una política de remuneraciones de los consejeros de forma autónoma y separada del citado informe anual de retribuciones, y ello no sólo por tratarse de una buena práctica de gobierno corporativo y por disponer ambos documentos de una regulación diferente, sino también porque la propia naturaleza de los mismos es claramente diversa, dado que la política de remuneraciones de los consejeros pretende recoger unos principios y prácticas generales en dicho ámbito mientras que el informe anual de retribuciones tiene por finalidad reflejar los datos y cifras económicos correspondientes al ejercicio anterior y al año en curso.

## **I.2 Breve referencia internacional**

A nivel europeo, la asignación de la competencia de aprobación de la política retributiva de los consejeros a la Junta General de Accionistas, está prevista en el Proyecto de Directiva sobre Derechos de los Accionistas, en proceso de debate actualmente, y que se prevé sea aprobado a finales del año 2015.

En Reino Unido, país situado a la cabeza en el análisis e implantación empresarial de las mejores prácticas de gobierno corporativo, la Junta General de Accionistas tiene ya asignada esta competencia desde 2014 (según se establece en la *“Enterprise and Regulatory Reform Act 2013”*).

## **I.3 La práctica seguida por Red Eléctrica: Aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas como puntos separados del orden del día.**

Desde 2010, Red Eléctrica Corporación S.A., somete voluntariamente el informe anual de retribuciones de los consejeros, y desde 2007, la retribución anual del Consejo de Administración, a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, como puntos separados e independientes del Orden del Día de la Junta General. Por tanto, las propuestas e informes sobre dichas materias nunca han sido sometidos a los accionistas con carácter consultivo.

Este año se propone continuar esta misma línea de actuación, es decir, someter la retribución del Consejo de Administración para el año 2015, la política de remuneraciones de los consejeros y el informe anual de remuneraciones de los consejeros, a la aprobación (votación vinculante) de los accionistas como tres puntos separados e independientes del Orden del Día de la Junta General, y no hacer uso del régimen transitorio anteriormente mencionado. De esta forma, Red Eléctrica Corporación S.A., continuará alineándose con las mejores prácticas de

gobierno corporativo, que persiguen dotar a los accionistas de autonomía e independencia de criterio suficientes para votar de forma individual y separada cada uno de los acuerdos, de naturaleza diversa, que correspondan a la competencia de la Junta General de Accionistas.

#### **I.4 Fundamentos de la política de remuneraciones de los consejeros**

La política de remuneraciones de los consejeros que se presenta a continuación para su aprobación considera las siguientes perspectivas:

a) Lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en los principios establecidos en la política de gobierno corporativo aprobada por el Consejo de Administración de la Compañía, en la sesión de 25 de noviembre de 2014, y publicada en la página web corporativa.

b) Los siguientes principios generales y criterios internos:

- La calidad y el compromiso del capital humano de Red Eléctrica es esencial para el éxito en el cumplimiento de las estrategias del Grupo Red Eléctrica y, con este objetivo, la política y las prácticas en materia retributiva se aplican al Consejo de Administración y a la alta dirección, para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.
- Equilibrio y moderación.
- Transparencia.
- Sometimiento voluntario de cualquier decisión relacionada con la remuneración de los consejeros a la aprobación por la Junta General de Accionistas.

c) La normativa aplicable.

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha revisado que la política de remuneraciones de los consejeros se adecúa a lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en el nuevo apartado 4 del artículo 217 LSC, que establece que:

“La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.”

d) Los datos de mercado y las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como la información recibida por parte de estos en el proceso de consulta que realiza el Grupo Red Eléctrica.

En 2013 la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, con el asesoramiento de Towers Watson, acometió un profundo estudio sobre las prácticas y políticas retributivas de consejeros ejecutivos (consejeros que desempeñen funciones ejecutivas tanto en el caso de que tal condición de ejecutivo coincida con la de presidente del Consejo de Administración como si no), de consejeros no ejecutivos y otros aspectos de gobierno corporativo, en 17 compañías internacionales reconocidas en esta materia.

Para construir el grupo de comparación se consideraron los siguientes criterios:

- **Ámbito geográfico:** europeo y anglosajón, incluido EEUU, dado que los principales accionistas de la Compañía tienen esta procedencia.
- **Actividad:** se incluyeron también empresas del sector energético (82%) y entidades bancarias cuya regulación del sector les sometía a unos requisitos estrictos en cuanto a transparencia y gobierno corporativo en materia de retribución de consejeros.
- Se seleccionaron empresas con una calificación excelente del “informe y la política de remuneración 2012”, por parte de los principales proxy advisors.
- **Factores de dimensión:** facturación, capitalización bursátil, activos totales y empleados.

Como parte del estudio se analizó también la normativa aplicable, a nivel europeo y local, y las guías y recomendaciones de los principales *proxy advisors*, de determinados inversores institucionales presentes en el accionariado de la Compañía y de prestigiosas instituciones internacionales.

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa revisa de forma anual la política de remuneraciones del consejero ejecutivo, integrando en este proceso de revisión el análisis de compañías comparables a Red Eléctrica, para comprobar la adecuación y la moderación de su retribución con respecto al mercado. Para la determinación de los parámetros e importes correspondientes, la Compañía se apoya en estudios retributivos de firmas de reconocido prestigio e implantación en el mercado. Los criterios para determinar el mercado de referencia son los siguientes:

- **Ámbito geográfico:** compañías con sede social en España.
- **Ámbito de responsabilidad:** compañías cotizadas, que forman parte bien del IBEX35, principal selectivo español en el que está Red Eléctrica, o bien del IBEX Medium Cap.
- **Sector de actividad:** multisectorial. Del conjunto de empresas que cumplen los criterios anteriores, se han excluido aquellas cuya actividad es significativamente distinta de la de Red Eléctrica, como es el caso de la banca.
- **Factores de dimensión:** se selecciona un grupo de empresas englobadas en un rango de facturación de hasta +/-2,5 veces la facturación de Red Eléctrica Corporación. También se tienen en cuenta factores como el número de empleados, el total de activos y capitalización bursátil.

Las listas completas de empresas utilizadas en los estudios anteriores se publican en los correspondientes informes anuales sobre retribuciones de los consejeros.

Por otro lado, la Comisión ha llevado a cabo un estudio sobre la práctica de mercado en materia de incentivos a largo plazo en las compañías del IBEX-35, así como en entidades relevantes en el sector energético español. Las conclusiones derivadas de este estudio, entre otras cuestiones, se han considerado en el proceso de toma de decisiones sobre el nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo.

## **I.5 Otros aspectos**

En cumplimiento del principio retributivo asumido por la Compañía, de alineación de la política retributiva del primer ejecutivo con las estrategias del Grupo Red Eléctrica, el Consejo de Administración, en la sesión de 24 de febrero de 2015, ha aprobado, previa propuesta de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, un nuevo Plan de remuneración variable plurianual en metálico dirigido a directivos y al consejero ejecutivo. El plan tiene una duración de 6 años, en línea con el nuevo Plan Estratégico 2014-2019 del Grupo Red Eléctrica, y se extiende desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2019. De esta forma, la política de remuneración de Red Eléctrica se alinea con las recomendaciones de las agencias de recomendación de voto (*proxy advisors*) y de destacados accionistas institucionales y se asegura un mejor alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo en esta materia.

En cuanto a la vigencia de la política de remuneraciones, de conformidad con lo establecido en el art. 529 novodecies LSC, la Compañía deberá aplicar la presente política de remuneraciones de los consejeros en los ejercicios 2016, 2017 y 2018. Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente. Sin perjuicio de lo anterior, parece conveniente extender la vigencia de la misma, voluntariamente, al ejercicio 2015, y hacer constar que la política de remuneraciones de los consejeros aplicada en 2015 se corresponde con los principios y criterios establecidos en la presente política.

En consecuencia, se proponen los siguientes acuerdos para su elevación al Consejo de Administración:

## II. PROPUESTA DE ACUERDO

*Someter la siguiente propuesta de Política de Remuneraciones de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A., a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, como punto separado del Orden del Día de la misma, de forma independiente del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.*

### **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A.**

#### **1. Principios de la política de remuneraciones:**

La calidad y el compromiso de los miembros del Consejo de Administración y directivos de primer nivel de Red Eléctrica es esencial para el éxito en el cumplimiento de las estrategias del Grupo Red Eléctrica y, con este objetivo, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa elabora y propone al Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., (en adelante también denominada la Sociedad, la Compañía o Red Eléctrica) la política y las prácticas en materia retributiva que se aplican al Consejo de Administración y a la alta dirección, para reconocer adecuadamente a los mejores profesionales.

Los principios generales que sustentan la política de remuneraciones de los consejeros son los siguientes:

- Equilibrio y moderación.
- Alineamiento con las prácticas demandadas por los accionistas e inversores.
- Transparencia.
- Sometimiento voluntario de cualquier decisión relacionada con la remuneración de los consejeros a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

Respecto a la retribución del consejero ejecutivo, se aplican los siguientes principios:

- Alineamiento de la política retributiva del consejero ejecutivo con la estrategia de la Compañía.
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y de largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos, vinculados a la creación de valor sostenible.
- Alineamiento con la remuneración establecida por empresas comparables.

Respecto a la remuneración de los consejeros no ejecutivos destacan los siguientes:

- Relación con la dedicación efectiva;
- Vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones como consejeros.
- Ausencia de componentes variables de su retribución en aras de su total independencia respecto a la retribución del consejero ejecutivo y del equipo directivo.
- Carácter incentivador pero que su cuantía no condicione su independencia.

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa considera conveniente revisar periódicamente la política de remuneraciones del Consejo de Administración y del consejero ejecutivo, integrando en este proceso de revisión la comparación con compañías de referencia, seleccionando grupos de empresas comparables, y mantener un contacto permanente con sus accionistas y los prescriptores de voto (*proxy advisors*) para comprobar la adecuación y la moderación de la retribución de sus consejeros y del consejero ejecutivo con respecto al mercado.

Todos los principios anteriores son conformes con la política de gobierno corporativo de la Compañía, aprobada por el Consejo de Administración en la sesión de 25 de noviembre de 2014, y publicada en la página web corporativa.

Además, dichos principios retributivos cumplen lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en el nuevo artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, sobre su adecuación a la dimensión y relevancia de la empresa, su situación económica, comparabilidad, rentabilidad y sostenibilidad; y sobre la no asunción excesiva de riesgos o la no recompensa de resultados desfavorables.

## **2. Política de remuneraciones para el consejero ejecutivo:**

### **2.1 Selección de los objetivos y métricas vinculados a la retribución variable del consejero ejecutivo**

En el proceso que la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa lleva a cabo para analizar, seleccionar y proponer objetivos y métricas con los que determinar la retribución variable del consejero ejecutivo, se tienen en cuenta las prioridades estratégicas del Grupo Red Eléctrica, tanto a corto como a largo plazo, contempladas en el Plan Estratégico aprobado por el Consejo de Administración.

A efectos de la remuneración variable anual, se establece una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos vinculados al Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica, y se revisan cada año para asegurar que son suficientemente exigentes. Se trata de objetivos medibles y cuantificables, que son aprobados por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa al comienzo del ejercicio y son objeto de un seguimiento trimestral durante el mismo. Corresponde también a la citada Comisión, al finalizar el ejercicio, la evaluación del cumplimiento de los objetivos previamente establecidos.



Para establecer la ponderación adecuada y los niveles de consecución de cada objetivo, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa tiene en cuenta análisis históricos, proyecciones y expectativas de resultados del Grupo Red Eléctrica y realiza un seguimiento periódico de los mismos.

En relación con la remuneración variable de largo plazo, ésta se configura partiendo de determinados objetivos plurianuales vinculados al Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones, y considerando la sostenibilidad de los resultados del Grupo Red Eléctrica para dicho periodo.

La política retributiva establecida en el presente documento para el consejero ejecutivo, en todas sus funciones y responsabilidades, es aplicable, con carácter general, para nuevos nombramientos de consejeros ejecutivos. No obstante, se establecen a continuación determinadas particularidades para estos casos.

En la determinación del régimen económico de un nuevo consejero ejecutivo, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa considerará la experiencia y conocimientos del nuevo consejero ejecutivo, su procedencia y su nivel retributivo antes de su nombramiento.

La tabla 1 siguiente describe los elementos a considerar para diseñar y establecer el sistema de remuneración de nuevos consejeros ejecutivos. Dependiendo del nivel retributivo que tuvieran antes de su incorporación a la Compañía, la Comisión podrá establecer una retribución diferente para alcanzar el régimen económico que se considere adecuado.

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa estará a los criterios establecidos en el apartado I.4 del informe previo, denominado “Fundamentos de la política de remuneraciones de los consejeros”, motivando y justificando la nueva retribución conforme a lo dispuesto en esta política.

La política de remuneraciones para nuevos nombramientos contempla la posible coexistencia transitoria de más de un consejero ejecutivo o la separación de los cargos de presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo, con diversidad de funciones y responsabilidades para cada uno de ellos.

## **2.2 Control ex-post de la retribución variable del consejero ejecutivo**

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa tiene la competencia, en virtud de las funciones establecidas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, para proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la retribución variable, de corto o de largo plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la retribución variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados. Además, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa valorará si, ante circunstancias excepcionales de

este tipo, puede proponerse al Consejo de Administración incluso la extinción de la relación contractual con el/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s, pudiendo proponer, asimismo, la adopción de cuantas medidas considere oportunas.

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerá en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

## 2.3 Tabla sobre la política de remuneraciones del consejero ejecutivo

Tabla 1. Política de remuneraciones del consejero ejecutivo

	Propósito	Límites	Funcionamiento
<b>Retribución Fija</b>	Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.	<p><b>Cuantía:</b> 399.170 €</p> <p><b>Actualización general estándar máximo:</b></p> <p>La retribución fija bruta anual podrá ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa.</p> <p>El límite máximo de incremento anual no podrá ser superior al incremento medio del TACC (CAGR) del beneficio neto de los próximos 5 años.</p> <p>Aunque la actualización se produzca en los términos descritos, siempre deberá ser motivada por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa.</p> <p>Como se describe en los correspondientes informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros, esta política de actualizaciones no se ha aplicado en ninguno de los últimos años.</p>	<p>La retribución fija se establece de forma coherente con la responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización y en línea con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables.</p> <p>En determinadas situaciones la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa podrá reconocer, por ejemplo, un cambio de responsabilidad, el desarrollo en el puesto y/o necesidades especiales de retención y motivación. En estas circunstancias, la Comisión podrá decidir aplicar incrementos superiores. Las razones subyacentes se explicarán en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.</p>
<b>Retribución Variable Anual</b>	Incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales en línea con el Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica.	<p><b>Máximo</b></p> <p>El nivel target (50% de la retribución fija anual) se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p>El nivel máximo (55% de la retribución fija anual) se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos, conforme a las métricas descritas y normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos establecidos por la Sociedad para sus directivos.</p> <p>El consejero ejecutivo actual (D. José Folgado Blanco) tiene limitada contractualmente su retribución variable anual en el 50% de su retribución fija anual.</p> <p><b>Métricas</b></p> <p>Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económico-</p>	<p>Corresponde a la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo.</p> <p>La Comisión realiza un seguimiento trimestral de los objetivos a lo largo del año, y una vez finalizado, se determina el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo Red Eléctrica, que facilita información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera su posible impacto en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.</p> <p>Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la</p>

	Propósito	Límites	Funcionamiento
		<p>financieros, industriales, operativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica.</p> <p>Los objetivos económico-financieros, tienen un peso, como máximo del 70% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado equilibrio entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.</p> <p>Los objetivos cualitativos tienen un peso, como máximo del 30%, que podría llegar a ser de un 40% en el caso de sobrecumplimiento, en el conjunto del incentivo.</p>	<p>evaluación.</p> <p>La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel target, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, específicos para cada métrica. El incentivo máximo sólo se abona en el caso de que se determine que se han superado los objetivos fijados al inicio del ejercicio y que se ha alcanzado un nivel de sobrecumplimiento en el caso de que sea aplicable al objetivo.</p> <p>Para el cálculo del importe de la retribución variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos –individual y/o global- y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos.</p> <p>El bonus anual se abona íntegramente en metálico.</p>
<b>Retribución Variable Plurianual</b>	<p>Recompensar el cumplimiento de las estrategias del Grupo Red Eléctrica en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados del Grupo Red Eléctrica, y la creación de valor sostenible para el accionista.</p>	<p><b>Target</b> 1,8 veces la Retribución Fija anual.</p> <p><b>Máximo</b> 110% del target.</p> <p><b>Métricas</b> Objetivos económico-financieros y operativos contemplados en el Plan Estratégico 2014-2019.</p> <p>Los objetivos y ponderaciones establecidos son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-20% vinculado a la ampliación de la base de negocio, medido a través del indicador el volumen de inversión;</li> <li>-25% del incentivo depende del cumplimiento del Plan de Inversiones de la red de transporte, que se medirá en función de las posiciones puestas en servicio, entre otros;</li> <li>-20% del incentivo está vinculado a la calidad de la operación del sistema; para medirlo se considera la energía no suministrada;</li> <li>-25% del incentivo está vinculado a la eficiencia de las operaciones y se consideran dos métricas: rentabilidad sobre activos fijos y beneficio por acción;</li> <li>-El 10% restante depende del cumplimiento del Plan de Responsabilidad Corporativa.</li> </ul>	<p>El Plan se estructura en un ciclo único de 6 años de duración. Se realiza una concesión en metálico equivalente a un número de veces la retribución fija anual. Este importe se abonará en su totalidad o en un porcentaje a la finalización del Plan, en función del cumplimiento de determinadas métricas vinculadas al Plan Estratégico de Red Eléctrica.</p> <p>En todo caso, se establece que el cumplimiento medio ponderado del conjunto de los objetivos deberá alcanzar, al menos, el 70%. En caso contrario, no se generará derecho alguno a la percepción del incentivo, independientemente del cumplimiento individual de cada objetivo. De la misma manera, el cumplimiento máximo del conjunto de los objetivos del Plan será del 110%, aunque el cumplimiento medio ponderado de los objetivos sea superior.</p> <p>La Comisión realiza un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el Plan, se determina el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo Red Eléctrica, que facilita información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado.</p> <p>Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p>
<b>Remuneración por pertenencia, dedicación, y asistencia a las sesiones del Consejo de Administración</b>	<p>Remunerar las responsabilidades del cargo de consejero y la dedicación al Consejo de Administración.</p>	<p><b>Máximo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Individual: Véase tabla 4 siguiente.</li> <li>-Global: la retribución global y anual <u>para todo el Consejo</u>, por todos los conceptos, en un importe equivalente al 1,5% de los beneficios líquidos de la Sociedad, aprobados por la Junta General. La retribución anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al propio Consejo la propuesta de distribución de su importe entre los conceptos previstos estatutariamente y entre los administradores, en la forma, momento y proporción que libremente considere.</li> </ul>	<p>De acuerdo a la política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos descrita en la tabla 4 siguiente.</p>

## 2.4 Otros elementos retributivos del consejero ejecutivo

La política de remuneraciones del consejero ejecutivo contempla la participación en sistemas de previsión, así como la concesión de otros beneficios, créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad, en línea con la política de los directivos del Grupo.

La política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos contempla también la participación en sistemas retributivos mediante entrega de acciones de la Compañía o referenciadas al valor de las acciones de ésta, previa autorización expresa de la Junta General de Accionistas y dentro de los límites y condiciones establecidos por la legislación vigente en cada momento. El consejero ejecutivo actual (D. José Folgado Blanco) no disfruta en la actualidad de ninguno de estos elementos retributivos.

## 2.5 Condiciones contractuales del consejero ejecutivo

El contrato que en la actualidad regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del consejero ejecutivo es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos. Dicho contrato ha sido propuesto por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa y aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad.

A continuación se describen de forma resumida, en dos tablas, las principales cláusulas indemnizatorias, de exclusividad y no competencia del contrato del consejero ejecutivo:

**Tabla 2. Indemnización en caso de extinción de la relación contractual**

	Cese por voluntad de la Sociedad	Cese voluntario por el consejero ejecutivo
<b>Preaviso</b>	No existe un plazo de preaviso.	Preaviso pactado de 2 meses. En caso de incumplimiento del plazo, el consejero ejecutivo deberá indemnizar a la Sociedad.
<b>Indemnización</b>	Extinción de la relación contractual.  La indemnización será equivalente a una anualidad y se tomará como base una anualidad de la retribución fija, más el importe correspondiente a la retribución variable calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%.  No procederá la indemnización si el cese es motivado por una conducta grave, dolosa y culpable, del consejero ejecutivo en el ejercicio de sus funciones.	Extinción de la relación contractual.  En caso de que el consejero decida extinguir su relación con la Sociedad debido a un incumplimiento grave y culpable de la Sociedad o a una modificación sustancial de sus funciones no motivada por una causa imputable al consejero ejecutivo, éste tendrá derecho a percibir la misma indemnización indicada para los casos de cese por voluntad de la Sociedad.

**Tabla 3. Exclusividad y no competencia**

	Funcionamiento
<b>Confidencialidad</b>	El Reglamento del Consejo de Administración (art. 34.a) establece que el consejero guardará secreto de las deliberaciones del Consejo de Administración y de las Comisiones de que forme parte y, en todo caso, se abstendrá de revelar las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo. La obligación de confidencialidad subsistirá aun cuando haya cesado en el cargo.
<b>No competencia</b>	El contrato del consejero ejecutivo establece una obligación de no competencia con la Sociedad durante un plazo de dos (2) años desde su cese, sin que la misma le confiera derecho a indemnización en concepto de no competencia post-contractual, al considerarse retribuida con su remuneración fija.  En su calidad de consejero de Red Eléctrica, además de sus deberes legales, el consejero ejecutivo tiene asimismo una obligación de no competencia con la Sociedad, en los términos en los que se regula dicha obligación para los consejeros de la Sociedad en el Reglamento del Consejo de Administración (art. 33).
<b>Limitación de cargos y exclusividad</b>	El contrato establece un régimen de plena dedicación, no pudiendo prestar otros servicios, de cualquier naturaleza, con otras empresas, concurrentes o no, mientras se mantenga su vinculación con Red Eléctrica, salvo autorización expresa del Consejo de Administración.  El Reglamento del Consejo de Administración (art. 7.2.a) establece que el consejero ejecutivo sólo podrá desempeñar el cargo de consejero en un (1) Consejo de otras sociedades (salvo que estén participadas por Red Eléctrica).

### 3. Política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos:

A continuación se desglosan los elementos clave de la política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos. Los Estatutos sociales establecen que corresponde al Consejo de Administración proponer la distribución del importe de la remuneración anual entre los posibles conceptos establecidos; y fijan el límite de la retribución global y anual para todo el Consejo, por todos los conceptos, en un importe equivalente al 1,5% de los beneficios líquidos de la Sociedad, aprobados por la Junta General. La retribución anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al propio Consejo la propuesta de distribución de su importe entre los conceptos anteriores y entre los administradores, en la forma, momento y proporción que libremente considere. Por tanto, el porcentaje indicado constituye el límite de la retribución global anual del Consejo de Administración, a efectos de lo establecido en los Estatutos sociales y en el artículo 529 septedecies de la Ley de Sociedades de Capital.

El Consejo somete anualmente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en un punto separado del orden del día de la misma, los acuerdos sobre la retribución del Consejo aplicables a los consejeros no ejecutivos.

**Tabla 4. Política de remuneraciones de consejeros no ejecutivos**

	Propósito	Límites	Funcionamiento
<b>Retribución Fija</b>	Remunerar convenientemente la responsabilidad y la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del consejero.	<b>Máximo</b> 130.742 € anuales por consejero. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	Se abona mediante pagos de carácter mensual, antes del día 10 de cada mes.
<b>Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración</b>	Remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración.	<b>Máximo</b> Consejo de Administración: 1.500 € por consejero y reunión ordinaria. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo se abonan por la asistencia personal de cada consejero a cada una de las sesiones ordinarias previstas para cada ejercicio en el calendario aprobado por el Consejo de Administración, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la dieta, por causa debidamente justificada y como máximo dos veces al año. Dicha cantidad se abonará dentro de los quince días siguientes a la celebración de las sesiones.  La celebración de sesiones extraordinarias del Consejo de Administración, presenciales o por vía telemática, no dará lugar a retribución en concepto de dietas.
<b>Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración</b>	Remunerar la dedicación y asistencia a las sesiones de las Comisiones del Consejo de Administración.	<b>Máximo</b> -Comisión de Auditoría (vocales) 27.900 € anuales por cada vocal. -Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa (vocales): 27.900 € anuales por cada vocal. -Presidentes de las Comisiones: 15.000 € anuales cada uno. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	Las dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones del Consejo y la retribución de sus presidentes, se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día 10 de cada mes.  Los importes anteriores son de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio.
<b>Consejero Independiente Coordinador</b>	Remunerar convenientemente la dedicación adicional que el cargo exige.	<b>Máximo</b> 15.000 € anuales Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	Se abona mediante pagos mensuales, antes del día 10 de cada mes.

La política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos, no prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

Tampoco se establece la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social, ni indemnizaciones por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en relación con la terminación de su vinculación con la Sociedad por la condición de consejero no ejecutivo, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales distintas a las incluidas anteriormente.

#### **4. Vigencia:**

De conformidad con lo establecido en el art. 529 novodecies LSC, la Compañía aplicará la presente política de remuneraciones de los consejeros durante los ejercicios 2016, 2017 y 2018. Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, la política de remuneraciones de los consejeros seguida por la Compañía en 2015 se corresponde con los principios y criterios establecidos en la presente política.