

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-78003662

DENOMINACIÓN SOCIAL

RED ELECTRICA CORPORACION, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DEL CONDE DE LOS GAITANES, 177, (LA MORALEJA-
ALCOBENDAS) MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique 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;-Sometimientto voluntario de cualquier decisión relacionada con la remuneración de los consejeros a la aprobación de la Junta General de Accionistas.i)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.ii)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.El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, someterá a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas un nuevo plan de incentivo a largo plazo cuyos principales términos y condiciones se describen en el apartado A.4 siguiente.El Consejo, a propuesta de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, ha aprobado la revisión de los objetivos de la retribución variable anual del consejero ejecutivo para el ejercicio 2015, según se detalla en el apartado A.4 siguiente.Los demás elementos y características de la política de remuneraciones a aplicar durante el ejercicio 2015 se mantendrán en términos similares a los que se aplicaron en el ejercicio 2014.El Consejo, a propuesta de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, considera, entre otras, las siguientes perspectivas al establecer la política de remuneración:

a) Lo establecido por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo: los Estatutos sociales fijan el límite de la remuneración 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 remuneración 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. Las remuneraciones antes indicadas derivadas de la pertenencia al Consejo son compatibles con las demás percepciones que reciba el consejero por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía.b) 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.c) La normativa aplicable.d)Los objetivos establecidos conforme al Presupuesto del ejercicio/Plan Estratégico, que permiten establecer las métricas a las que se vincula la retribución variable anual y a medio/largo plazo.e)Los datos de mercado y directrices de inversores y proxy advisors. Para un mayor detalle sobre este aspecto, ver apartado A.2.La remuneración total del consejero ejecutivo se compone de los siguientes elementos retributivos: (i) una remuneración fija, (ii) una remuneración variable a corto plazo y (iii) una remuneración variable a largo plazo. En un escenario de cumplimiento estándar de objetivos (target), en lo que se refiere al mix retributivo puede indicarse que aproximadamente un 55% de la remuneración total es de carácter fijo, y el 45% restante es de carácter variable.(Véase apartado E)

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa considera conveniente revisar periódicamente la política de remuneraciones del Consejo de Administración y del consejero ejecutivo, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por accionistas institucionales y las recomendaciones de los principales proxy advisors. En este sentido, la Comisión ha llevado a cabo en 2014 un análisis de competitividad externa sobre la remuneración del consejero ejecutivo en el que se han considerado dos grupos de comparación, uno específico, y otro el IBEX35, índice bursátil al que pertenece el Grupo.

El primer grupo de comparación está formado por 21 compañías que se han seleccionado en función de los mismos criterios que fueron aplicados en el análisis retributivo llevado a cabo en 2013 (ámbito geográfico, ámbito de responsabilidad, sector de actividad y dimensión). Estos criterios se recogen, en detalle, en la política de remuneraciones de los consejeros que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2015. Las compañías que conforman el grupo de comparación son las siguientes: Abertis, Almirall, Amadeus, Atresmedia, Catalana Occidente, Duro Felguera, Enagas, Ence, Europac, Gamesa, Grifols, Indra, Jazztel, Mediaset, Meliá, NH Hotel Group, OHL, Sacyr, Técnicas Reunidas, Viscopan, Zardoya Otis. En resumen, puede concluirse que, una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apuntan a una referencia de mercado entre la mediana y el percentil 75; en términos de remuneración "target", es decir, para un nivel de cumplimiento estándar de los objetivos, la posición del Grupo Red Eléctrica se sitúa por debajo del percentil 10. Para realizar el análisis frente al IBEX35 se han seleccionado las compañías incluidas en el índice en el momento de realizar el estudio (Arcelormittal no se ha incluido en el análisis dado que el Consejo está ubicado fuera de España y se ha considerado que no es comparable). En resumen, puede concluirse que, una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado entre el 25 percentil y la mediana en relación con el IBEX35; en términos de remuneración, la posición del Grupo Red Eléctrica se sitúa en los valores mínimos del mercado. En relación con los Consejeros por sus funciones no ejecutivas el mercado de referencia está integrado por las compañías pertenecientes al índice bursátil IBEX-35, dado que Red Eléctrica pertenece a este índice. A la vista de los resultados de estos análisis y teniendo en cuenta otros factores a considerar, la Comisión no ha propuesto incrementos de la retribución fija de los consejeros, tanto del ejecutivo como de los no ejecutivos, para el ejercicio 2015. 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. La Comisión asimismo mantiene 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. De igual manera, la Comisión ha analizado el componente de la retribución variable anual a la luz del nuevo Plan Estratégico 2014-2019, sometiendo al Consejo las correspondientes decisiones en relación al mismo. Para este análisis, la Comisión cuenta con los informes preparados a tal efecto por la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo y que ha facilitado información sobre los resultados auditados de la Sociedad y del Grupo consolidado. Durante los ejercicios 2014 y 2015, hasta la fecha de aprobación del presente informe, las actuaciones más relevantes desempeñadas por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, en materia de retribuciones, han sido las siguientes: -Aprobación y seguimiento de Objetivos de Empresa ligados a la remuneración variable del consejero ejecutivo para el ejercicio 2014, y revisión y aprobación de los correspondientes a 2015. - Aprobación y seguimiento de Objetivos de Empresa, Gerenciales y del Comité de Dirección, ligados a la remuneración variable de directivos de primer nivel para el ejercicio 2014, y aprobación de los correspondientes a 2015. -Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual del consejero ejecutivo y de directivos de primer nivel, correspondiente a los ejercicios 2013 y 2014. - Propuesta de un nuevo Plan Retributivo de largo plazo para el consejero ejecutivo y directivos, con una duración de seis años y vinculado a los objetivos del nuevo Plan Estratégico 2014-2019 sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones. -Propuesta para el ejercicio 2014 (consolidada para el ejercicio 2015) de retribución del Consejo de Administración (funciones no ejecutivas) integrada sólo por conceptos retributivos de carácter fijo. -Propuestas de Informes Anuales de Remuneraciones de los consejeros, para su elevación al Consejo y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas, realizadas en 2014 y 2015. -Informe y propuesta al Consejo de Administración de la Política de

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

En relación al consejero ejecutivo, la remuneración fija representa una proporción significativa de la compensación total y es adecuada a las funciones y responsabilidades asumidas. Se revisa anualmente. Tras analizar de forma detallada los resultados de la Compañía, los datos de mercado y las condiciones retributivas en la organización, se ha propuesto una remuneración fija de 399.170 euros, que se mantiene invariable desde la fecha de nombramiento del consejero ejecutivo en 2012. No se establece ningún tipo de beneficios sociales para el consejero ejecutivo.

En relación a los consejeros no ejecutivos (y al consejero ejecutivo por sus funciones como consejero) los Estatutos sociales 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 previstos en los Estatutos sociales; y entre los administradores, en la forma, momento y proporción que libremente considere.

Para el ejercicio 2015, se mantienen las mismas cuantías y conceptos que los establecidos para 2014, según se indica a continuación:

a) Retribución Fija: 130.742 euros anuales por consejero, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día diez (10) de cada mes;

b) Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración: 1.500 euros por la asistencia personal de cada consejero a cada una de las once (11) sesiones ordinarias previstas para el ejercicio 2015 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 (2) veces al año. Dicha cantidad se abonará dentro de los quince (15) 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.

c) Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración:

c.1) 27.900 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día diez (10) de cada mes. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2015.

c.2.) 15.000 euros anuales a cada uno de los presidentes de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales antes del día diez (10) de cada mes. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones que se celebren durante el ejercicio 2015.

d) Consejero Independiente Coordinador: 15.000 euros anuales, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día diez (10) de cada mes.

No existen obligaciones contraídas en materia de pensiones respecto de los miembros del Consejo de Administración.

Asimismo, no está establecido que los consejeros reciban otros conceptos retributivos adicionales a los expuestos.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.

- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

La política de remuneraciones contempla que sólo el consejero ejecutivo tenga elementos de componente variable, que son los siguientes:

i) Remuneración variable anual:

La remuneración variable anual para el consejero ejecutivo está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos de negocio, predeterminados y cuantificables, medidos a nivel de Grupo y se establece un nivel máximo (55% de la retribución fija anual) que se alcanzará en caso de sobrecumplimiento 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. No obstante lo anterior, el consejero ejecutivo actual, D. Jose Folgado Blanco, tiene limitada contractualmente su retribución variable anual en el 50% de su retribución fija anual. En consecuencia, la retribución variable anual máxima que podría alcanzar el consejero ejecutivo actual se situaría en 200.000 euros.

Corresponde a la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio. Todos los objetivos están contemplados en el Presupuesto del ejercicio 2015, que se enmarca en el nuevo Plan Estratégico 2014/2019 del Grupo, aprobado por el Consejo de Administración y son los siguientes:

a) 70% del incentivo depende de objetivos económico-financieros, que miden la capacidad de generación de resultados del Grupo y se concretan en las siguientes métricas:

a.1) 35% Resultado consolidado del Grupo Red Eléctrica.

a.2) 35% Retorno sobre el capital invertido (ROIC) del Grupo Red Eléctrica, que mide el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado.

b) 30% del incentivo depende de aspectos vinculados al "Grado de Avance del Plan Estratégico".

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha decidido establecer el umbral de cumplimiento individual de los objetivos económico-financieros, a partir del cual se genera derecho a percibir remuneración variable, en el 95%, pudiendo llegar hasta un cumplimiento máximo del 100%.

En los objetivos vinculados al "Grado de Avance del Plan Estratégico", la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa evaluará el umbral mínimo de cumplimiento individual y podrá determinar un nivel máximo de cumplimiento individual de un 133% (hasta un 40% de cumplimiento individual del objetivo, en caso de sobreponderación máxima).

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa dispondrá del nivel de autonomía necesario para evaluar el grado de cumplimiento anual del objetivo "Grado de Avance del Plan Estratégico". No obstante, una vez aprobado el nuevo Plan Estratégico se elaborará un documento que recoja los principales aspectos y elementos que la citada Comisión deberá considerar para realizar una evaluación objetiva del grado de avance del citado Plan.

Para el cálculo del importe de la remuneración variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos. La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa 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, que facilita los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera su impacto en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa podrá proponer al Consejo ajustes sobre la remuneración variable bajo circunstancias excepcionales, debidas a factores internos o externos. El detalle sobre estos ajustes se desglosará, en su caso, en el informe anual de remuneraciones correspondiente.

El cumplimiento máximo global de los tres objetivos anteriores no podrá superar el 110%.

La remuneración variable anual se abona íntegramente en metálico.

ii) Remuneración variable a largo plazo:

(Véase apartado E)

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No existen obligaciones contraídas en materia de pensiones para ningún miembro del Consejo de Administración.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas o pagadas para casos de terminación de las funciones como consejero no ejecutivo.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del consejero ejecutivo y Red Eléctrica es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos. Sin perjuicio de la obligación de confidencialidad establecida expresamente en dicho contrato, el consejero ejecutivo está también vinculado por el deber de confidencialidad establecido en el artículo 34.a) del Reglamento del Consejo, aplicable a todos los consejeros, de acuerdo con el cual 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.

En su calidad de consejero de Red Eléctrica, el consejero ejecutivo tiene 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 artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración. Además, la obligación de no competencia se ha recogido expresamente en el contrato del consejero ejecutivo, por 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.

El contrato del actual consejero ejecutivo ha sido propuesto por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa y aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad. Este contrato, siguiendo las prácticas habituales de mercado, contempla una indemnización equivalente a una anualidad para el caso de extinción de la relación contractual motivado por el cese por voluntad de Red Eléctrica, (siempre que no exista una conducta grave, dolosa y culpable del consejero ejecutivo) y sin necesidad de preaviso alguno de la Compañía. También procederá la citada indemnización si el cese se produce por voluntad del consejero ejecutivo debido a un incumplimiento grave y culpable de la Sociedad o a una modificación sustancial de sus funciones por causa no imputable al propio consejero ejecutivo.

Para el cálculo de dicha indemnización se tomará como base una anualidad de su remuneración fija, más el importe correspondiente a su remuneración variable como consejero ejecutivo, calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No existe ninguna remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existen créditos ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración. Tampoco existen obligaciones contraídas en materia de pensiones respecto de los miembros del Consejo de Administración.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

No se conceden remuneraciones distintas de las indicadas anteriormente ni al consejero ejecutivo ni a los consejeros no ejecutivos.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

A fecha de emisión de este Informe, no se ha devengado ninguna remuneración de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

A fecha de emisión de este Informe, no se contempla en el sistema de remuneraciones de los consejeros ningún otro concepto retributivo a los explicados en los anteriores apartados.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

A.13.1. La política de remuneración de Red Eléctrica está diseñada considerando la estrategia y los resultados a largo plazo de la Sociedad: La compensación total del consejero ejecutivo se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en (i) una remuneración fija, (ii) una remuneración variable a corto plazo y (iii) una

remuneración variable a largo plazo. Para el consejero ejecutivo, este elemento a largo plazo tiene un peso del 17% de la remuneración total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (fijo + variable anual + variable a largo plazo).- El plan de remuneración variable a largo plazo se inscribe en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta remuneración está vinculada a objetivos establecidos en el Plan Estratégico 2014/2019, alineando así los intereses de los participantes con la estrategia de la Sociedad.

A.13.2. La política de remuneración de Red Eléctrica establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración:El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables. La proporción de la remuneración fija del consejero ejecutivo se considera suficiente y no excesiva, permitiendo que las proporciones de remuneración variable como consejero ejecutivo alcancen hasta un máximo del 45% de su remuneración total (remuneración fija + remuneración variable anual máxima + remuneración variable a largo plazo máxima). Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación y en un escenario donde no se alcanzasen el nivel mínimo de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable, el consejero ejecutivo sólo percibiría remuneración fija.No existen remuneraciones variables garantizadas. Respecto a las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad:La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa es responsable del examen y análisis del cumplimiento de la política retributiva del Consejo y, en su caso, de la Alta Dirección, que es aprobada por el Consejo. El Reglamento del Consejo (www.ree.es) establece entre las funciones de esta Comisión la de proponer al Consejo la política retributiva del Consejo de Administración y en su caso, de la Alta Dirección, así como velar por la observancia del cumplimiento de la política retributiva aprobada aplicable al Consejo de Administración, a los consejeros ejecutivos, y, en su caso, a la Alta Dirección y al resto del equipo directivo de la Sociedad. En estos colectivos están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad. A.13.3. En relación a las fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso, hay que considerar que: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.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

La política de remuneraciones para el ejercicio 2015 y la prevista para los próximos tres ejercicios se corresponde con los principios y criterios contenidos en la política de remuneraciones de los consejeros que el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, tiene previsto someter a la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2015. Dicho marco define los principios de la política de remuneraciones de Red Eléctrica Corporación para los consejeros (ejecutivos y no ejecutivos), así como sus elementos, términos y condiciones.

En el caso de que los órganos sociales competentes acuerden llevar a cabo modificaciones si se produjeran circunstancias o hechos de carácter regulatorio, estratégico, financiero o de otra naturaleza que así lo aconsejasen, las modificaciones serían sometidas para su aprobación a la Junta General de Accionistas correspondiente.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

Está previsto que el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones para los ejercicios futuros, así como el papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad

Corporativa se desarrolle en términos similares a los descritos en los apartados A.1. y A.2, sin que se prevean cambios en relación a los mismos.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

En relación con la retribución variable anual la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa realiza un seguimiento trimestral de los objetivos a lo largo del año, y una vez finalizado, se determina el grado de consecución. Y en relación con la retribución variable de largo plazo la Comisión realiza un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el Plan, se determina el grado de consecución. En ambos casos, 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.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

1º - Respecto al consejero ejecutivo:

a) Remuneración fija anual: en el ejercicio 2014 la remuneración fija del consejero ejecutivo ascendió a 399.170 euros.

b) Remuneración variable anual:

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa estableció los correspondientes objetivos al inicio del ejercicio 2014 y ha realizado un seguimiento trimestral del cumplimiento de los mismos a lo largo del año. Una vez finalizado el año, la Comisión ha llevado a cabo un proceso de evaluación de su cumplimiento, en el que ha contado con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo y que ha facilitado información sobre los resultados auditados de la Sociedad y del Grupo consolidado. En esta evaluación la Comisión también ha considerado el posible impacto de los objetivos en el largo plazo y cualquier riesgo asociado a los mismos.

La remuneración variable anual para el consejero ejecutivo, establecida para 2014, está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos de negocio cuantitativos y cualitativos medidos a nivel de Grupo: 50% EBITDA del Grupo; 30% Resultado Neto del Grupo y 20% Aprobación por el Consejo del nuevo Plan Estratégico.

Para determinar el nivel de consecución alcanzada y el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2014, en relación con los "objetivos cuantitativos", la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, en su sesión de 17 de febrero de 2015, ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

- La cifra contable determina un EBITDA del Grupo en el ejercicio 2014 de 1.385 millones de euros.

- La cifra contable de Resultado neto del Grupo en el ejercicio 2014 ha alcanzado 718 millones de euros.

No obstante lo anterior, tal y como se indica en las normas y procedimientos internos de la Compañía sobre evaluación de objetivos de sus directivos, para la evaluación del cumplimiento de los "objetivos cuantitativos" se deben descontar, en su caso, los efectos económicos derivados de hechos excepcionales no contemplados en la definición de dichos objetivos.

En este sentido, una vez descontados los hechos excepcionales acaecidos en el ejercicio 2014, todos ellos positivos –la adjudicación al Grupo Red Eléctrica de la licitación de fibra óptica de Alta Velocidad ADIF, el acuerdo definitivo firmado con el Estado de Bolivia sobre la compensación de la nacionalización de la filial boliviana Transportadora de Electricidad TDE y la reciente reforma tributaria llevada a cabo en España- se ha considerado por la Comisión:

- La cifra de EBITDA del Grupo en el ejercicio 2014, a efectos de la evaluación del cumplimiento del objetivo, es de 1.378 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

- La cifra contable de Resultado neto del Grupo en el ejercicio 2014, a efectos de la evaluación del cumplimiento objetivo, es de 558 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

En cuanto al objetivo 3. "Aprobación por el Consejo del nuevo Plan Estratégico" ("objetivo cualitativo"), vista la propia definición del objetivo, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este "objetivo 3", debe ser de un 100%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los tres objetivos anteriores, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha considerado un cumplimiento global de los objetivos del consejero ejecutivo del 100%. En consecuencia la remuneración variable anual para el consejero ejecutivo correspondiente a 2014 asciende a 199.585 euros (100% del incentivo target).

c) Remuneración variable plurianual: Como se indicó en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2014, durante el ejercicio 2014, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa de la Sociedad ha estado valorando distintos sistemas de incentivo a largo plazo, que sirvieran como herramienta de gestión y mecanismo de cumplimiento del nuevo Plan Estratégico, teniendo

en cuenta aspectos legales, económicos, de gobierno corporativo y de otra índole. Como resultado de estos trabajos, el Consejo de Administración, en sesión celebrada el día 24 de febrero de 2015, a propuesta de la citada Comisión, ha aprobado un plan de retribución para directivos para el período 2014-2019, incluyendo al consejero ejecutivo, cuyo cumplimiento estará ligado a la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico del Grupo para dicho período y, adicionalmente, al cumplimiento de determinadas condiciones. La provisión correspondiente al devengo en 2014 de dicho plan se encuentra recogida en los estados financieros de la Sociedad.

En el apartado E, en relación con el apartado A.4 se han explicado ampliamente los términos y condiciones fundamentales del citado plan, por lo que nos remitimos al mismo para evitar reiteraciones.

2º- En lo que se refiere a los consejeros no ejecutivos (y al consejero ejecutivo por sus funciones como consejero), se detalla a continuación la estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio 2014:

En el ejercicio 2014, el importe de la retribución global del Consejo de Administración ascendió a 1.788.013 euros, desglosado por conceptos y por consejero, de la siguiente manera:

i) Retribución Fija: 130.742 euros anuales por consejero.

ii) Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración: 1.500 euros por la asistencia personal de cada consejero a cada una de las once sesiones ordinarias previstas para el ejercicio 2014 y cuyo total asciende a 16.500 euros. Además, se han celebrado dos (2) sesiones extraordinarias del Consejo de Administración, que no han dado lugar a retribución en concepto de dietas de asistencia.

iii) Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración:

- 27.900 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo.

- 15.000 euros anuales a cada uno de los presidentes de las Comisiones del Consejo.

iv) Consejero Independiente Coordinador: 15.000 euros anuales.

La retribución del Consejo de Administración en 2014, debería haber sido superior a la de 2013 como consecuencia de las nuevas retribuciones acordadas para los presidentes de las Comisiones y para el cargo de Consejero Independiente Coordinador. Sin embargo estas nuevas retribuciones se han visto compensadas con menores retribuciones a los consejeros debido a que los cambios en la composición del Consejo, durante 2014, han supuesto que las nuevas incorporaciones no hayan devengado retribución durante la totalidad del ejercicio.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	Dominical	Desde 25/02/2014 hasta 29/07/2014.
JUAN EMILIO IRANZO MARTIN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 28/10/2014.
JOSÉ FOLGADO BLANCO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MIGUEL BOYER SALVADOR	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 08/05/2014.
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALFREDO PARRA GARCÍA-MOLINER	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 27/01/2014.
FRANCISCO RUIZ JIMÉNEZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARIA DE LOS ANGELES AMADOR MILLAN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RUI MANUEL JANES CARTAXO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 08/05/2014.
ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Independiente	Desde 09/05/2014 hasta 31/12/2014.
SANTIAGO LANZUELA MARINA	Dominical	Desde 30/07/2014 hasta 31/12/2014.
SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Independiente	Desde 09/05/2014 hasta 31/12/2014.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
JUAN EMILIO IRANZO MARTIN	0	108	12	0	0	35	0	0	155	175
ALFREDO PARRA GARCÍA-MOLINER	0	10	0	0	0	2	0	0	12	175
MIGUEL BOYER SALVADOR	0	46	7	0	0	0	0	0	53	147
JOSÉ FOLGADO BLANCO	399	131	16	200	0	0	0	0	746	726
MARIA DE LOS ANGELES AMADOR MILLAN	0	131	16	0	0	28	0	0	175	175
RUI MANUEL JANES CARTAXO	0	46	7	0	0	0	0	0	53	147
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	0	131	16	0	0	28	0	0	175	175
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	0	131	16	0	0	43	0	0	190	175
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	0	131	16	0	0	28	0	15	190	175
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	0	131	16	0	0	5	0	0	152	147
SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	0	84	11	0	0	0	0	0	95	0
ANTONIO GÓMEZ CIRIA	0	84	11	0	0	0	0	0	95	0
SANTIAGO LANZUELA MARINA	0	55	6	0	0	0	0	0	61	0
FRANCISCO RUIZ JIMÉNEZ	0	131	16	0	0	24	0	0	171	147
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	0	55	9	0	0	0	0	0	64	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
MIGUEL BOYER SALVADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALFREDO PARRA GARCÍA-MOLINER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ FOLGADO BLANCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIA DE LOS ANGELES AMADOR MILLAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RUI MANUEL JANES CARTAXO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN EMILIO IRANZO MARTIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO RUIZ JIMÉNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO GÓMEZ CIRIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SANTIAGO LANZUELA MARINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MIGUEL BOYER SALVADOR	53	0	0	53	0	0	0	0	53	147	0
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	190	0	0	190	0	0	0	0	190	175	0
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	190	0	0	190	0	0	0	0	190	175	0
ALFREDO PARRA GARCÍA-MOLINER	12	0	0	12	0	0	0	0	12	175	0
JOSÉ FOLGADO BLANCO	746	0	0	746	0	0	0	0	746	726	0
MARIA DE LOS ANGELES AMADOR MILLAN	175	0	0	175	0	0	0	0	175	175	0
RUI MANUEL JANES CARTAXO	53	0	0	53	0	0	0	0	53	147	0
JUAN EMILIO IRANZO MARTIN	155	0	0	155	0	0	0	0	155	175	0
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	152	0	0	152	0	0	0	0	152	147	0
FRANCISCO RUIZ JIMÉNEZ	171	0	0	171	0	0	0	0	171	147	0
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	175	0	0	175	0	0	0	0	175	175	0
SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	95	0	0	95	0	0	0	0	95	0	0
ANTONIO GÓMEZ CIRIA	95	0	0	95	0	0	0	0	95	0	0
SANTIAGO LANZUELA MARINA	61	0	0	61	0	0	0	0	61	0	0
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	64	0	0	64	0	0	0	0	64	0	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
TOTAL	2.387	0	0	2.387	0	0	0	0	2.387	2.364	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

En relación con la retribución variable anual del consejero ejecutivo, en el proceso de evaluación del cumplimiento de objetivos, que realiza la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, sobre la base de los resultados auditados para el ejercicio completo 2014, se han considerado los siguientes:

- La cifra contable determina un EBITDA del Grupo en el ejercicio 2014 de 1.385 millones de euros.

- La cifra contable de Resultado neto del Grupo en el ejercicio 2014 ha alcanzado 718 millones de euros.

No obstante lo anterior, tal y como se indica en las normas y procedimientos internos de la Compañía sobre evaluación de objetivos de sus directivos, para la evaluación del cumplimiento de los "objetivos cuantitativos" se deben descontar, en su caso, los efectos económicos derivados de hechos excepcionales no contemplados en la definición de dichos objetivos.

En este sentido, una vez descontados los hechos excepcionales acaecidos en el ejercicio 2014, todos ellos positivos –la adjudicación al Grupo Red Eléctrica de la licitación de fibra óptica de Alta Velocidad ADIF, el acuerdo definitivo firmado con el Estado de Bolivia sobre la compensación de la nacionalización de la filial boliviana Transportadora de Electricidad TDE y la reciente reforma tributaria llevada a cabo en España- se ha considerado por la Comisión:

- La cifra de EBITDA del Grupo en el ejercicio 2014, a efectos de la evaluación del cumplimiento del objetivo, es de 1.378 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

- La cifra contable de Resultado neto del Grupo en el ejercicio 2014, a efectos de la evaluación del cumplimiento objetivo, es de 558 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

En cuanto al objetivo 3. "Aprobación por el Consejo del nuevo Plan Estratégico" ("objetivo cualitativo"), vista la propia definición del objetivo, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este "objetivo 3", debe ser de un 100%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los tres objetivos anteriores, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha considerado un cumplimiento global de los objetivos del consejero ejecutivo del 100%. En consecuencia la remuneración variable anual para el consejero ejecutivo correspondiente a 2014 asciende a 199.585 euros (100% del incentivo target).

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	75.805.645	56,10%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	2.086.496	2,75%
Votos a favor	46.464.885	61,30%
Abstenciones	27.254.264	35,95%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

En relación con el apartado A.1. (continuación): En lo que se refiere a los consejeros no ejecutivos, la política de remuneraciones persigue remunerar a los consejeros de forma adecuada a su profesionalidad y experiencia, así como a la dedicación y responsabilidad asumida por éstos, sin que la remuneración satisfecha pueda comprometer su independencia. En esta línea, la remuneración de los consejeros en su condición de miembros del Consejo y/o de sus Comisiones, consiste en una retribución fija, dietas por asistencia a las sesiones del Consejo y en una asignación fija por dedicación a las Comisiones del Consejo, junto con la remuneración específica para los presidentes de las Comisiones y el consejero independiente coordinador. Por tanto, la totalidad de la compensación es de carácter fijo.

En relación con el apartado A.2 (continuación): Durante el ejercicio 2014 la Comisión ha sufrido ciertos cambios en su composición habiendo abandonado la misma su anterior presidente, D. Juan Iranzo Martín, quien dimitió como consejero externo independiente en el mes de octubre; la vacante en la Comisión fue cubierta por la consejera externa independiente D.ª M.ª José García Beato, y el cargo de presidenta de la misma fue ocupado por D.ª Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve, consejera externa independiente, en el mes de noviembre. Finalmente, en el mes de diciembre el Consejo de Administración acordó ampliar, en un miembro más, cada una de las Comisiones del Consejo, designando a la consejera externa Independiente D.ª. Socorro Fernández Larrea, como nuevo vocal de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa.

En 2014 -hasta la fecha de aprobación del presente informe-, Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de remuneración de consejeros y altos directivos, ha prestado sus servicios a la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, en los siguientes aspectos relativos a remuneraciones: estudio sobre prácticas y políticas retributivas y otros aspectos de gobierno corporativo, benchmarking retributivo del consejero ejecutivo, benchmarking retributivo de los consejeros no ejecutivos, estudio sobre prácticas de mercado en materia de planes de incentivo a largo plazo en el IBEX35 y en el sector energético español, elaboración del Informe y propuesta sobre política de remuneración de los consejeros y, finalmente, elaboración de los correspondientes Informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros.

En relación con el apartado A.4 (continuación): Al consejero ejecutivo le resulta aplicable el nuevo plan de remuneración variable plurianual en metálico dirigido a directivos. 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.

El derecho a recibir el incentivo en metálico está condicionado al cumplimiento de objetivos vinculados al Plan Estratégico 2014-2019, así como a la permanencia en la Compañía durante la vigencia del plan. Los objetivos y sus ponderaciones se detallan a continuación:

-20% del incentivo está vinculado a la ampliación de la base de negocio. Para medir este objetivo se considera como indicador el volumen de inversión;

-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;

-20% del incentivo está vinculado a la calidad de la operación del sistema; para medirlo se considera la energía no suministrada;

-25% del incentivo está vinculado a la eficiencia de las operaciones y se consideran dos métricas: rentabilidad sobre activos fijos y beneficio por acción;

-El 10% restante depende del cumplimiento del Plan de Responsabilidad Corporativa.

Una vez finalizado el periodo de medición del Plan, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa realizará, en el primer trimestre del ejercicio 2020, una evaluación del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, y en el Plan en su conjunto, considerando la información facilitada por la Sociedad, y propondrá los niveles de incentivo asociados al cumplimiento, en función de las escalas de logro establecidas. 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.

La remuneración target del consejero ejecutivo por este concepto asciende a 1,8 veces su retribución fija.

En relación con el apartado D.1.a) i), que recoge información correspondiente al ejercicio 2013, es preciso indicar que en el ejercicio 2014, y como consecuencia de la finalización del "Plan Extraordinario 25º aniversario" 2009-2013, plan de retribución para directivos en el que estaba incluido el consejero ejecutivo, se ha procedido a la valoración del cumplimiento de los objetivos establecidos en dicho plan de acuerdo con los límites mínimo y máximo contemplados en el mismo (70%-110%). Una vez finalizado el plan en 2013, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa de la Sociedad, en la sesión celebrada el día 20 de febrero de 2014, procedió a valorar el grado de cumplimiento del plan situándolo en un 106,3%. Asimismo acordó fijar una retribución al consejero ejecutivo con cargo al citado plan de 278 miles de euros, que se corresponde con el citado porcentaje y con el tiempo transcurrido entre el nombramiento del consejero ejecutivo sujeto al plan y la finalización del mismo el 31 de diciembre de 2013. Esta cantidad ha sido abonada en 2014 y se encontraba incluida dentro de las cantidades que, con cargo al plan, el Grupo ha venido devengando anualmente en el periodo 2009-2013.

El consejero ejecutivo, en prueba de su firme compromiso personal con la responsabilidad social y con las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, ha dado instrucciones para que, en nombre y por cuenta suya, la Sociedad proceda a efectuar donaciones dinerarias a favor de determinadas fundaciones, por el importe total de su remuneración percibida en 2014 correspondiente al plan de remuneración a largo plazo 2009-2013, según se detalla en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2014.

En relación con la tabla correspondiente al apartado D.1.b) i), se hace constar que no es de aplicación a los consejeros de la Sociedad, si bien ha sido cumplimentada por exigencias del programa informático aprobado por la CNMV para elaborar el presente informe.

La compañía elabora de forma voluntaria, conforme a estándares internacionales de buen Gobierno Corporativo un informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que ha sido aprobado por el Consejo de Administración el 24 de febrero de 2015, y que está disponible actualmente en la página web corporativa de la misma (www.ree.es), en la sección de Gobierno Corporativo/informes y otros documentos; y se publicará asimismo en la citada página web, en el apartado correspondiente a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015, en el momento en que sea convocada.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/02/2015.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
FRANCISCO RUIZ JIMÉNEZ	Abstención	Según informa, posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	Abstención	Según informa, posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
SANTIAGO LANZUELA MARINA	Abstención	Según informa, posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), en sociedades cotizadas con participación minoritaria.