

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

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

A.1.1. Principios y fundamentos generales 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 Nombramientos y Retribuciones 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 los directivos de alto nivel, 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.

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 Nombramientos y Retribuciones 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 remuneraciones de los consejeros, aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015 y su modificación aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2016 y 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 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.

A.1.2. 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 ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado que la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2017, acordó que en "2018 se revisarán las remuneraciones del presidente del Consejo y del consejero delegado para dar cumplimiento a los objetivos de posicionamiento retributivo y alineamiento con el mercado, establecidos en la Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas y actualmente en vigor, en coherencia con las conclusiones del análisis anterior, y atender así a la finalidad perseguida de una efectiva consolidación en los respectivos cargos".

De acuerdo con lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado los cargos y responsabilidades asumidos en la compañía por el presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo) y por el consejero delegado, en su condición de primer ejecutivo, tras la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada en julio de 2015.

En este proceso de análisis se han considerado los resultados económicos alcanzados por el Grupo en estos tres últimos años, la evolución del nivel de responsabilidad y liderazgo asignados a dichos cargos dentro de la organización, hasta el día de hoy, y la información retributiva de mercado actualizada, facilitada por un asesor externo independiente especializado en la materia.

Sin perjuicio del citado acuerdo adoptado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2017 y aunque, a la vista de las conclusiones de los estudios y análisis llevados a cabo, tanto el posicionamiento retributivo del presidente del Consejo de Administración como el del consejero delegado de Red Eléctrica están significativamente por debajo de la referencia de mercado que correspondería por la dimensión del Grupo (entre otros factores), no se ha considerado adecuado proponer al Consejo de Administración, en este momento, un incremento en la retribución actual del presidente del Consejo de Administración y del consejero delegado.

En la misma línea, teniendo en cuenta los estudios de mercado realizados en relación con las empresas del Ibex-35 y aplicando también un principio de prudencia retributiva, se ha propuesto que la remuneración del Consejo de Administración para el ejercicio 2018, se mantenga, en todos sus conceptos y cuantías, igual que en el ejercicio 2017. Dado que en 2018 finaliza el periodo de vigencia de la política actual de remuneraciones de los consejeros, la Comisión considera conveniente realizar, a lo largo del ejercicio en curso, una revisión de dicha política con un enfoque global y riguroso que permitirá presentar en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019, para su aprobación, una nueva política de remuneraciones de los consejeros.

Para determinar la estructura de la remuneración total y los niveles retributivos del presidente del Consejo de Administración y del consejero delegado y asegurar que se corresponden con la dimensión y complejidad del Grupo en cada momento, y para que permitan atraer y retener a los mejores profesionales e incentiven la consecución de los resultados de forma sostenible, en dicho proceso de análisis se considerarán, entre otros, los siguientes factores:

- Los resultados del Grupo.
- El valor de la contribución del puesto y de la persona, tanto para la sociedad como para los accionistas a lo largo del tiempo.
- Los principios y criterios internos de Red Eléctrica.
- La equidad interna.
- La competitividad respecto a compañías comparables.

Para revisar dicha política también se podrán llevar a cabo los análisis externos de mercado sobre niveles retributivos y prácticas de mercado que puedan ser necesarios, en línea con los trabajos para la toma de decisiones que se han realizado en años anteriores.

A.1.3. Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad

En relación con la política en vigor, el Consejo, a propuesta de la Comisión, consideró, entre otras, las siguientes perspectivas al establecer la política de remuneración:

- 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 principios generales y criterios internos descritos en el apartado A.1.1.
- c) La normativa aplicable.
- 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.

Para un mayor detalle sobre este aspecto, ver apartado A.2.

A.1.4. 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)

La remuneración total del consejero delegado se compone de los siguientes elementos retributivos: (i) remuneración fija, (ii) contribución a un sistema de previsión social, (iii) remuneración variable a corto plazo y (iv) 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 49% de la remuneración total es de carácter fijo, y el 51% restante es de carácter variable. Además, el consejero delegado participa en un sistema de previsión social de aportación definida y recibe un complemento en metálico en concepto de beneficios sociales.

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 para el consejero independiente coordinador. Por tanto, la totalidad de la compensación es de carácter fijo. Además, se ha establecido una remuneración fija anual para el presidente del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas.

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

A.2.1. Trabajos Preparatorios y Toma de Decisiones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera fundamental revisar periódicamente la política de remuneraciones de los consejeros, 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 2017 un benchmarking retributivo para el cargo de consejero delegado, en el que se han considerado tres grupos de comparación, en línea con los análisis realizados en años anteriores:

(i) Un grupo de comparación formado por las empresas Ibex-35, índice del que forma parte Red Eléctrica.

(ii) Un grupo de comparación ad-hoc, formado por 18 compañías seleccionadas en función de los mismos criterios que fueron aplicados en el análisis retributivo llevado a cabo en últimos años para el primer ejecutivo. Estos criterios (ámbito geográfico, ámbito de responsabilidad, sector de actividad y dimensión) se recogieron, en detalle, en la propuesta de modificación de la vigente política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2016. Las compañías que conforman el grupo de comparación son las siguientes: Abertis, Acerinox, Almirall, Amadeus, Atresmedia, Catalana Occidente, CIE Automotive, Ebro Foods, Enagás, Gamesa Siemens, Grifols, Mediaset, Meliá Hotels, NH Hotel Group, Prosegur, Técnicas Reunidas, Viscofan y Zardoya Otis.

Adicionalmente, en 2017, como novedad, se han completado los estudios anteriores con un tercer análisis de mercado: un grupo de comparación formado por 12 empresas energéticas europeas, que tanto la compañía ("REC") como el proxy advisor Institutional Shareholder Services ("ISS") consideran comparables con Red Eléctrica, en 2017, en términos de dimensión (facturación) y que son relevantes en el sector en términos de evolución de resultados, con el detalle que se indica a continuación: BKW (ISS), EDP Renovaveis (ISS), Elia System Operator (ISS y REC), Enagás (ISS y REC), Pennon Group (ISS), Ren (REC), Rubis (ISS), Severn Trent (ISS), Snam Rete Gas (REC), Terna (ISS y REC), United Utilities Group (ISS) y Verbund (ISS).

Respecto al grupo Ibex-35, 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 percentil 25 y la mediana del Ibex-35. En términos de remuneración "target" (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos) la posición del consejero delegado del Grupo Red Eléctrica se sitúa por debajo del percentil 10.

Respecto al grupo ad-hoc, una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado entre la mediana y percentil 75. En términos de remuneración "target" (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos) la posición del consejero delegado del Grupo Red Eléctrica se sitúa en torno al percentil 25.

En relación con el grupo de energéticas europeas, una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado entre la mediana y el percentil 75. En términos de remuneración "target" (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos) la posición del consejero delegado del Grupo Red Eléctrica se sitúa entre el percentil 10 y el percentil 25.

Adicionalmente, la Comisión ha realizado recientemente un benchmarking retributivo del puesto de presidente no ejecutivo del Consejo de Administración en el que se ha considerado un grupo de comparación formado por 12 de las 14 empresas del Ibex-35 que tienen nombrado un presidente no ejecutivo, y en dicho benchmarking: (i) se ha excluido a Arcerlomittal, dado que su Consejo de Administración está localizado fuera de España; (ii) se ha excluido a Merlin Properties, dado que el ocupante es el representante del banco que es el principal accionista y que ha recibido dividendos significativos en 2016. Como resultado, no se ha establecido una remuneración específica para el cargo de presidente. Esta situación no se considera comparable a la de Red Eléctrica. 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 percentil 25 y la mediana. En términos de remuneración total, la posición del presidente no ejecutivo del Grupo Red Eléctrica se sitúa en el percentil 34. Si se considera la muestra excluyendo Cellnex, dado que el presidente no ejecutivo de dicha compañía es a su vez consejero delegado de Abertis y esta sociedad mantiene un 34% del capital social de Cellnex, Red Eléctrica se sitúa en el percentil 27.

También, con el objetivo de revisar la adecuación de los niveles de remuneración de los consejeros no ejecutivos y asegurar que guardan 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, la Comisión ha considerado, entre otros factores, un análisis de competitividad externa realizado en 2017. En dicho estudio, el mercado de referencia está integrado por las compañías pertenecientes al índice bursátil Ibex-35, dado que Red Eléctrica pertenece a este índice y se sitúa en el entorno de la mediana del mismo por capitalización bursátil. Los resultados del análisis muestran que la remuneración de los consejeros no ejecutivos de la compañía está en línea con la media del grupo de comparación (Ibex-35).

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

A. Consejero ejecutivo

El importe de la retribución fija anual para el consejero delegado se ha establecido en 399.170 euros. Se abonará íntegramente en metálico.

B. Consejeros no ejecutivos

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 consejeros, en la forma, momento y proporción que determine, atendiendo a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

A la luz de los análisis de mercado mencionados en el apartado A.2., basándose en los principios de prudencia retributiva y de vinculación de la remuneración de los consejeros no ejecutivos con su dedicación efectiva, con su responsabilidad y con el desarrollo de sus funciones como consejeros, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido para el ejercicio 2018, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los establecidos para 2017 para los miembros del Consejo de Administración, incluyendo el cargo de presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración, quedando de la siguiente manera:

- a) Retribución Fija: 130.742 euros anuales por consejero, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente.
- 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 2018 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) Presidente del Consejo de Administración: 399.170 euros anuales, que se abonarán mediante pagos mensuales antes del día cinco (5) del mes siguiente. El presidente del Consejo mantendrá adicionalmente la retribución anual establecida para todos los consejeros, como miembros del Consejo de Administración, en concepto de "Retribución Fija" y de "Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración".
- d) Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración:
 - d.1.) 27.900 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2018.
 - d.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 cinco (5) del mes siguiente. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones que se celebren durante el ejercicio 2018.
- e) Consejero Independiente Coordinador: 15.000 euros anuales, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente.

En 2018 la sociedad tiene contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración.

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 otorgaron.
- 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
--

El único consejero que recibe remuneración variable es el consejero ejecutivo.

i) **Retribución variable anual**

La retribución variable anual para el consejero delegado está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos, predeterminados y cuantificables, medidos a nivel de Grupo. Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio. La citada Comisión aprobó los objetivos y sus ponderaciones para el ejercicio 2018 en su reunión de 23 de enero de 2018 y se detallan en el presente apartado. Todos los objetivos están contemplados en el Presupuesto del ejercicio 2018 y alineados con el Plan Estratégico 2014-2019 del Grupo, aprobado por el Consejo de Administración y son los siguientes:

I- 75% del incentivo depende de los siguientes objetivos de empresa, cuyas ponderaciones se distribuyen de la siguiente manera:

- 80% del incentivo depende de objetivos económico-financieros, que miden la capacidad de generación de resultados del Grupo y se concretan en las siguientes métricas: (i) 40% Resultado Neto consolidado del Grupo Red Eléctrica; (ii) 40% Retorno sobre el capital invertido (ROIC) del Grupo Red Eléctrica, que mide el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado; (iii) 20% del incentivo depende de aspectos vinculados a la Inversión Total en Red de Transporte y Diversificación del Grupo. En el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, correspondiente al ejercicio 2018 que se someta a la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2019, se recogerá la información sobre dicha evaluación. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha decidido establecer el umbral de cumplimiento individual de los objetivos económico-financieros antes indicados, a partir del cual se genera derecho a percibir remuneración variable, en el 95% en el caso del Resultado Neto y del ROIC, pudiendo llegar hasta un cumplimiento máximo del 100%. En los objetivos vinculados a la Inversión Total en Red de Transporte y Diversificación del Grupo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará el umbral mínimo de cumplimiento individual (85%) y podrá determinar un nivel máximo de cumplimiento individual de un 115%.

II- El 25% restante depende de objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica. A continuación se desglosan conjuntamente con sus ponderaciones:

(i) Desarrollo, eficiencia y rentabilidad del TSO ("transmission system operator"): 60% del incentivo está vinculado, entre otros, a la implementación de criterios de eficiencia que permitan optimizar la seguridad y calidad de la operación del sistema eléctrico.

(ii) Ampliación de la base de negocio: 22% del incentivo depende básicamente del análisis y consecución de nuevos proyectos que permitan diversificar los negocios tradicionales del Grupo.

(iii) Personas, excelencia e innovación: 18% del incentivo está vinculado, entre otros, al despliegue de un nuevo Plan de Transformación Digital del Grupo y al cumplimiento de una serie de proyectos clave incluidos en el Programa anual de Sostenibilidad y en el Plan ambiental.

En los objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también podrá evaluar el umbral mínimo de cumplimiento individual y determinar un nivel máximo de cumplimiento individual, que podrá alcanzar un máximo global del 155% en caso de sobrecumplimiento. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones dispondrá del nivel de autonomía necesario para evaluar el grado de cumplimiento anual de estos objetivos.

De manera individual, los niveles máximos de cumplimiento para cada objetivo son los siguientes: Desarrollo, eficiencia y rentabilidad del TSO (175%), Ampliación de la base de negocio (145%) y Personas, excelencia e innovación (100%). 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 Nombramientos y Retribuciones 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 objetivos anteriores (de empresa y operativos) no podrá superar el 110%.

El nivel target, que se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, será equivalente a un 75% de la retribución fija anual. El nivel máximo, que se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos, será equivalente a un 82,5% de la retribución fija anual, que corresponde con el nivel máximo global de consecución de los objetivos (110% del nivel target).

Un 75% de la retribución variable bruta anual se liquidará metálico y el 25% restante se entregará en acciones de la sociedad. Además, el consejero delegado ha asumido el compromiso frente a la sociedad, mientras ostente dicha condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco (5) años.

ii) **Retribución variable plurianual**

El consejero delegado participa en el plan de remuneración variable plurianual en metálico dirigido a directivos, contemplado en la política de remuneraciones de los consejeros y en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, aprobados por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2016. El plan tiene una duración de

6 años, en línea con el 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:

- (i) 20% del incentivo está vinculado a la ampliación de la base de negocio, fundamentalmente en la actividad internacional, de telecomunicaciones y de almacenamiento de energía ("bombeo"). Para medir este objetivo se considera como indicador el volumen de inversión.
- (ii) 25% del incentivo depende del cumplimiento de objetivos de la actividad de transporte; entre otros, número de kilómetros de líneas y posiciones puestas en servicio, volumen de inversión e indicadores de rentabilidad.
- (iii) 20% del incentivo está vinculado a la calidad de la operación del sistema; para medirlo se considera la energía no suministrada.
- (iv) 25% del incentivo está vinculado a la eficiencia de las operaciones y se consideran dos métricas: rentabilidad sobre el capital empleado (ROIC) y beneficio por acción.
- (v) El 10% restante depende del cumplimiento del Programa de Sostenibilidad.

Una vez finalizado el periodo de medición del Plan, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará, en el primer trimestre del ejercicio 2020, una evaluación del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, y del 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 ha establecido 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 delegado por este concepto asciende a 1,8 veces su retribución fija, de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones aprobada aplicable a los consejeros ejecutivos.

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

El consejero delegado participa en un sistema de previsión social de aportación definida. La obligación de Red Eléctrica se limita a la realización de una contribución anual equivalente a un 20% de la retribución fija anual del consejero delegado.

Las contingencias cubiertas por este sistema son jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente.

Este sistema se instrumenta a través de una póliza de seguro suscrita con una entidad aseguradora externa. La prestación consiste en el derecho económico que corresponde al beneficiario como consecuencia del acaecimiento de cualquiera de las contingencias cubiertas por este sistema.

En caso de cese de la relación, los derechos económicos se consolidarán a favor del consejero delegado, salvo cuando hubiera existido una conducta dolosa o gravemente negligente por su parte en el ejercicio de sus funciones, que hubiera producido daños o perjuicios a la compañía. La percepción de cualquier indemnización será compatible con el reconocimiento del derecho económico sobre el sistema de previsión.

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.

Solo está previsto el pago de indemnizaciones en los supuestos de terminación en el ejercicio de las funciones ejecutivas que, en su caso, puedan desempeñar, tal y como se detalla en el siguiente apartado A.7.

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 competencia, 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 delegado es de naturaleza mercantil e incluye, las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos. El contrato fue propuesto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad.

Sin perjuicio de la obligación de confidencialidad establecida expresamente en dicho contrato, el consejero delegado está también vinculado por el deber de secreto incorporado al deber de lealtad establecido en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración de la sociedad, aplicable a todos los consejeros, de acuerdo con el cual los consejeros se abstendrán de revelar informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo, incluso cuando hayan cesado en él.

En su calidad de consejero de Red Eléctrica, el consejero delegado tiene la obligación de no desarrollar actividades, por cuenta propia o ajena, que entrañen una competencia efectiva, actual o potencial, con la sociedad, en los términos en los que se regula dicha obligación para los consejeros de la sociedad en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración.

Además, la obligación de no competencia se ha recogido expresamente en el contrato 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 establecida contractualmente.

El 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 dolosa o gravemente negligente del consejero delegado en el ejercicio de sus funciones) y sin necesidad de preaviso alguno de la compañía. También procederá la citada indemnización si el cese se produce por voluntad del consejero delegado 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 delegado.

Para el cálculo de dicha indemnización se tomará como base su remuneración fija, más el importe correspondiente a su remuneración variable como consejero delegado, 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

A 31 de diciembre de 2017, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

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

Explique las remuneraciones en especie

El consejero delegado tiene asignado un complemento en concepto de beneficios sociales, cuyo importe asciende a 60.000 euros. Este importe podrá ser percibido en metálico o en especie.

El consejero delegado no percibe otro tipo de beneficios sociales.

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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

A.13.1. La política de remuneración de los consejeros 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 15% de la remuneración total en un escenario de cumplimiento de objetivos al 100% (fijo + variable anual + variable a largo plazo).
- El consejero delegado ha asumido el compromiso frente a la sociedad de mantener la titularidad de las acciones recibidas como parte de su retribución variable anual durante, al menos, cinco años.
- 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 los consejeros 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 delegado se considera suficiente y no excesiva, permitiendo que las proporciones de remuneración variable como consejero delegado alcancen hasta un máximo del 53% 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 Nombramientos y Retribuciones es responsable del examen y análisis del cumplimiento de la política retributiva del Consejo y de los directivos de alto nivel, 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 de los directivos de alto nivel, así como velar por la observancia del cumplimiento de la política retributiva aprobada aplicable al Consejo de Administración, a los consejeros ejecutivos y a los directivos de alto nivel 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.

Igualmente, la Comisión de Auditoría de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la remuneración variable anual del consejero ejecutivo, mediante la verificación de los datos económicos-financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración, ya que es preciso que, en primer lugar, esta comisión verifique previamente los resultados económicos de la Sociedad, que, en su caso, se consideren para el cálculo de los correspondientes objetivos.

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:

De conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2016, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la competencia de proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la remuneración variable, de corto y largo plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la remuneración 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 Nombramientos y Retribuciones 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

Durante 2017 se ha aplicado la modificación de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de abril de 2016.

A continuación se detallan las retribuciones devengadas por el consejero delegado en el ejercicio 2017.

a) Retribución fija anual: la remuneración fija del consejero delegado en 2017 ascendió a 399.170 euros.

b) Retribución variable anual: el consejero delegado ha tenido asignada una retribución variable anual target equivalente a un 75% de su retribución fija, en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos al inicio del año por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pudiendo alcanzar hasta un nivel máximo del 82,5% de la retribución fija. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 23 de enero de 2017, estableció los objetivos y sus ponderaciones para el ejercicio 2017, que determinarían la remuneración variable anual del consejero delegado en dicho ejercicio, objetivos que se describieron en detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2017. La Comisión ha realizado un seguimiento trimestral del cumplimiento de los mismos a lo largo del año y, una vez finalizado el ejercicio, 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 delegado, establecida para 2017, está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos de empresa, cuantitativos y cualitativos, medidos a nivel de Grupo -que ponderan un 75% de su retribución variable anual total- así como al cumplimiento de objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica – que ponderan un 25% de su retribución variable anual total-. Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el importe de la retribución variable anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado las siguientes cuestiones:

1. La cifra contable determina un “Resultado Neto consolidado del Grupo Red Eléctrica” en el ejercicio 2017 de 669,8 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

2. La cifra del “Retorno sobre el capital invertido (ROIC) del Grupo Red Eléctrica”, medido como el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado en el ejercicio 2017, ha alcanzado 9,8%, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

3. La cifra de “Inversión Total en Red de Transporte y Diversificación del Grupo Red Eléctrica”, ha alcanzado la cifra de 609 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 63,92%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los tres objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de los objetivos de empresa del 89,18%.

Respecto al nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2017 en relación con los objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

1. “Desarrollo, eficiencia y rentabilidad del TSO” (“transmission system operator”): la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo es de un 118,69%.

2. “Ampliación de la base de negocio”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.

3. “Excelencia e innovación”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 140%.

4. “Sostenibilidad”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de los objetivos de objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica del 117,03%.

Con base en lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de la totalidad de los objetivos – tanto los de empresa como los operativos ligados a los negocios del Grupo- del 96,14%. En consecuencia, la remuneración variable anual del consejero delegado en 2017 asciende a 287.822 euros (72,1% de la retribución bruta fija anual).

Un 75% del importe de la retribución variable bruta anual, 215.866 euros, se liquidará en metálico y el 25% restante, 71.956 euros, se entregará en acciones de la sociedad, equivalentes a un 18% de la retribución fija anual. Además, el consejero delegado ha asumido el compromiso frente a la sociedad, mientras ostente dicha condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco años.

Las correspondientes acciones de la sociedad, en concepto de retribución variable anual, le serán entregadas en la fecha en que sea efectiva la entrega para todos los empleados de la sociedad, habitualmente en el último trimestre del año 2018, conforme al programa anual de entrega de acciones para empleados. En dicha fecha se conocerá el precio de compra de las correspondientes acciones, conforme a su cotización en la Bolsa de Valores.

A 31 de diciembre de 2017, una vez percibido y materializado en acciones de la compañía un 25% de su retribución variable, correspondiente al ejercicio 2016, el consejero delegado es titular de 5.965 acciones, equivalentes a un 0,0011% del capital social.

c) Retribución variable plurianual: el cumplimiento del plan de retribución para directivos para el período 2014-2019, en el que participa el consejero delegado, está ligado a la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico del Grupo para dicho período y, adicionalmente, al cumplimiento de determinadas condiciones. En el apartado A.4. del presente informe se han explicado ampliamente los términos y condiciones fundamentales del citado plan.

d) Beneficios sociales y otras percepciones: desde el 1 de enero de 2017 el consejero delegado participa en un sistema de previsión social de aportación definida. La obligación de Red Eléctrica se limita a la realización de una contribución anual equivalente a un 20% de la retribución fija anual del consejero delegado. El importe de la aportación realizada en 2017 por la compañía y de los fondos acumulados, a 31 de diciembre de 2017, ascendió a 79.834 euros.

El consejero delegado ha percibido un complemento en efectivo en concepto de beneficios sociales, cuyo importe asciende a 60.000 euros.

A 31 de diciembre de 2017, no existen en el Balance de la sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la sociedad a favor del consejero delegado.

En lo que se refiere a los consejeros no ejecutivos, se detalla a continuación la estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio 2017:

En el ejercicio 2017, el importe de la retribución global del Consejo de Administración ascendió a 2.448 miles de euros (2.341 miles de euros en 2016). El incremento respecto al ejercicio anterior se debe fundamentalmente a la inclusión de la retribución del presidente del Consejo de Administración del ejercicio 2017, ya que durante el periodo de 1 de enero al 14 de abril de 2016, fecha en la que el consejero delegado asumió funciones ejecutivas plenas, la retribución del presidente del Consejo de Administración se incluía en “Retribución de los Consejeros por su condición ejecutiva”.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido para el ejercicio 2017, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los establecidos para 2016 para los miembros del Consejo de Administración, quedando de la siguiente manera:

a) Retribución Fija: 130.742 euros anuales por consejero.

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 2017 en el calendario aprobado por el Consejo de Administración y cuyo total asciende a 16.500 euros. Aunque no se han celebrado sesiones extraordinarias en 2017, éstas no dan lugar, en ningún caso, a retribución en concepto de dietas.

c) Presidente del Consejo de Administración: 399.170 euros anuales. Durante el ejercicio 2017 el presidente del Consejo ha mantenido adicionalmente la retribución anual establecida para todos los consejeros, como miembros del Consejo de Administración, en concepto de “Retribución Fija” y de “Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración”.

El contrato del presidente del Consejo de Administración, por sus funciones ejecutivas hasta la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en abril de 2016, siguiendo las prácticas habituales de mercado, contemplaba una indemnización equivalente a una anualidad para el caso de extinción de la relación contractual motivado por el cese por voluntad de Red Eléctrica. En la fecha de finalización del periodo transitorio (Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016), por decisión de la sociedad, se dio automáticamente por terminado el contrato mercantil del presidente del Consejo de Administración (con funciones ejecutivas hasta esa fecha), cesando en el ejercicio de sus funciones ejecutivas. En ese momento, se devengó a favor del mismo la indemnización descrita anteriormente, que no será exigible

hasta que el presidente deje de ser consejero de la sociedad por cualquier causa y, en consecuencia, deje de mantener con la sociedad cualquier tipo de relación societaria, mercantil o de otro tipo.

d) 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.

e) Consejero Independiente Coordinador: 15.000 euros anuales.

En 2017 la sociedad tuvo contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2017
JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARÍA DE LOS ÁNGELES AMADOR MILLÁN	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/03/2017.
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
SANTIAGO LANZUELA MARINA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Dominical	Desde 31/10/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ FOLGADO BLANCO	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	Independiente	Desde 31/01/2017 hasta 31/12/2017.
ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	Independiente	Desde 31/03/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 16/10/2017.

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	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JOSÉ FOLGADO BLANCO	0	530	16	0	0	0	0	0	546	575
JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	399	131	16	216	0	0	0	141	903	750
MARÍA DE LOS ÁNGELES AMADOR MILLÁN	0	33	4	0	0	7	0	0	44	175
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	0	131	16	0	0	28	0	0	175	175
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	0	131	16	0	0	43	0	0	190	190
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	0	131	16	0	0	28	0	0	175	175
SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	0	131	16	0	0	28	0	0	175	175
ANTONIO GÓMEZ CIRIA	0	131	16	0	0	30	0	0	177	175
JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	0	131	16	0	0	42	0	0	189	190
ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	0	121	16	0	0	19	0	0	156	0
ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	0	98	12	0	0	19	0	0	129	0
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	0	103	12	0	0	22	0	0	137	173
MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	0	22	5	0	0	5	0	0	32	0
SANTIAGO LANZUELA MARINA	0	131	16	0	0	28	0	0	175	175

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD
 Sistema Retributivo: Retribución Variable Anual 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
15/11/2017	0	0	0,00	-	0	3.537	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
3.537	18,00	64	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	79.834	0	79.834	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JOSÉ FOLGADO BLANCO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
0	10	Ninguna	Ninguna

JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
0	2	Ninguna	Ninguna

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 2017	Total año 2016
JOSÉ FOLGADO BLANCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA DE LOS ÁNGELES AMADOR MILLÁN	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
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	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
JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ FOLGADO BLANCO	546	0	0	546	0	0	0	0	546	575	0
JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	903	64	0	967	0	0	0	0	967	750	80
MARÍA DE LOS ÁNGELES AMADOR MILLÁN	44	0	0	44	0	0	0	0	44	175	0
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	175	0	0	175	0	0	0	0	175	175	0
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	190	0	0	190	0	0	0	0	190	190	0
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	175	0	0	175	0	0	0	0	175	175	0
SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	175	0	0	175	0	0	0	0	175	175	0
ANTONIO GÓMEZ CIRIA	177	0	0	177	0	0	0	0	177	175	0
SANTIAGO LANZUELA MARINA	175	0	0	175	0	0	0	0	175	175	0
JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	189	0	0	189	0	0	0	0	189	190	0
ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	156	0	0	156	0	0	0	0	156	0	0
ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	129	0	0	129	0	0	0	0	129	0	0
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	137	0	0	137	0	0	0	0	137	173	0
MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	32	0	0	32	0	0	0	0	32	0	0
TOTAL	3.203	64	0	3.267	0	0	0	0	3.267	2.928	80

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 delegado en el proceso de evaluación del cumplimiento de objetivos de empresa que realiza la Comisión sobre la base de los resultados auditados para el ejercicio 2017 completo, se han considerado las siguientes magnitudes:

1. La cifra contable determina un "Resultado Neto consolidado del Grupo Red Eléctrica" en el ejercicio 2017 de 669,8 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.
2. La cifra del "Retorno sobre el capital invertido (ROIC) del Grupo Red Eléctrica", medido como el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado en el ejercicio 2017, ha alcanzado 9,8%, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.
3. La cifra de "Inversión Total en Red de Transporte y Diversificación del Grupo Red Eléctrica", ha alcanzado la cifra de 609 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 63,92%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los tres objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de los objetivos de empresa del 89,18%.

Respecto al nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2017 en relación con los objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

1. "Desarrollo, eficiencia y rentabilidad del TSO" ("transmission system operator"): la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo es de un 118,69%.
2. "Ampliación de la base de negocio": la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.
3. "Excelencia e innovación": la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 140%.
4. "Sostenibilidad": la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de los objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica del 117,03%.

Con base en lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de la totalidad de los objetivos – tanto los de empresa como los operativos ligados a los negocios del Grupo- del 96,14%. En consecuencia, la remuneración variable anual del consejero delegado en 2017 asciende a 287.822 euros (72,1% de la retribución bruta fija anual).

Un 75% del importe de la retribución variable bruta anual, 215.866 euros, se liquidará en metálico y el 25% restante, 71.956 euros, se entregará en acciones de la sociedad, equivalentes a un 18% de la retribución fija anual. Además, el consejero delegado ha asumido el compromiso frente a la sociedad, mientras ostente dicha condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco años.

Las correspondientes acciones de la sociedad, en concepto de retribución variable anual, le serán entregadas en la fecha en que sea efectiva la entrega para todos los empleados de la sociedad, habitualmente en el último trimestre del año del 2018, conforme al programa anual de entrega de acciones para empleados. En dicha fecha se conocerá el precio de compra de las correspondientes acciones, conforme a su cotización en la Bolsa de Valores.

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	314.538.974	58,37%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	2.216.569	0,70%
Votos a favor	203.251.123	64,62%
Abstenciones	109.071.282	34,68%

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.2.2: Comisión de Retribuciones: Mandato

En 2017 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en once (11) ocasiones. De las reuniones de la Comisión se informa al Consejo, poniendo a disposición del mismo a través de la intranet "portal del Consejero", en cuanto finaliza la reunión de la Comisión, la documentación tratada en la misma; y se levanta acta de las reuniones celebradas que, una vez aprobadas, se ponen a disposición de todos los consejeros.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2018, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga también once (11) reuniones ordinarias durante ese ejercicio, sin perjuicio de que se puedan celebrar reuniones extraordinarias si se considera conveniente.

Durante los ejercicios 2017 y 2018, hasta la fecha de aprobación del presente informe, las actuaciones más relevantes desempeñadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en materia de retribuciones, han sido las siguientes:

- Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del consejero delegado, del presidente ejecutivo (por sus funciones ejecutivas hasta la JGOA de 2016) y de los directivos de primer nivel, para el ejercicio 2016.
- Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable del consejero delegado y de los directivos de primer nivel para 2017.
- Seguimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del consejero delegado y directivos de primer nivel en 2017.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del consejero delegado en 2017.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos de empresa, Gerenciales y del Comité de Dirección, ligados a la remuneración variable de directivos de primer nivel para el ejercicio 2017.
- Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable del consejero delegado y directivos de primer nivel para 2018.
- Propuestas de retribución del Consejo de Administración y de Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros, para su elevación al Consejo y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas, relativos a 2017 y 2018.
- Análisis de la implantación del Plan de previsión social del consejero delegado aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2017.

- En relación con el apartado A.2.3: Comisión de Retribuciones: Composición:

Durante 2017 la composición de la Comisión ha experimentado las siguientes variaciones:

El Consejo de Administración, en sesión celebrada el día 25 de abril de 2017, designó al consejero dominical D. Santiago Lanzuela Marina y al consejero independiente D. Alberto Francisco Carbajo Josa, como miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Red Eléctrica Corporación S.A., por el plazo de 3 años previsto en el Reglamento del Consejo, a fin de cubrir las dos vacantes existentes en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por los ceses como consejeros de D. Agustín Conde Bajén y D.ª Mª de los Ángeles Amador Millán.

El Consejo de Administración, en sesión celebrada el día 31 de octubre de 2017, nombró, por cooptación, a D.ª Mercedes Real Rodríguez, consejera dominical de Red Eléctrica Corporación, S.A., en representación de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), a fin de cubrir la vacante existente en el Consejo de Administración como consecuencia de la dimisión del consejero dominical en representación de la SEPI, D. José Ángel Partearroyo Martín, que fue aceptada por el Consejo de Administración el 31 de octubre de 2017 y designó a esta consejera como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En esta misma sesión, el Consejo de Administración designó al consejero independiente D. José Luis Feito Higuera como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Red Eléctrica Corporación, S.A., a fin de cubrir la vacante existente en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en sustitución de la consejera independiente D.ª Socorro Fernández Larrea, que cesó como miembro de dicha Comisión y fue designada como miembro de la Comisión de Auditoría.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, en su reunión celebrada el día 27 de noviembre de 2017, designó como presidente de la misma al consejero independiente D. José Luis Feito Higuera.

Con dichos nombramientos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantiene su composición en cinco (5) miembros, y está compuesta por tres (3) consejeros independientes y dos (2) consejeros dominicales.

- En relación con el apartado A.2.4: Comisión de Retribuciones: Asesores Externos:

En 2017 y 2018 -hasta la fecha de aprobación del presente informe- Willis Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de remuneración de consejeros y directivos, ha prestado sus servicios a la Comisión en los siguientes aspectos: benchmarking retributivo para el presidente del Consejo de Administración y para el consejero delegado, benchmarking retributivo de los consejeros no ejecutivos y, finalmente, asistencia en la elaboración del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

En relación con la retribución variable anual devengada por el consejero delegado en el ejercicio 2017, que asciende a 287.822 euros, la tabla del apartado D.1.a) que recoge las remuneraciones devengadas en metálico refleja el 75% del importe total devengado (215.866 euros), que se abona en metálico. El 25% restante (71.956 euros) le será entregado en acciones de la sociedad en la fecha en que sea efectiva la entrega para todos los empleados de la sociedad, habitualmente en el último trimestre del año (2018), conforme al programa anual de entrega de acciones para empleados. En dicha fecha se conocerá el precio de compra de las correspondientes acciones, conforme a su cotización en la Bolsa de Valores, y será informado en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros que se aprobará en 2019.

En relación con el apartado D.1.c) cabe destacar que en la información contenida en las Cuentas Anuales de la compañía correspondientes al año 2017, en lo que se refiere a las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2016, figura adicionalmente un concepto denominado "Otros miembros del Consejo" que causaron baja como consejeros durante el ejercicio 2016 (por lo que no figuran en la lista de consejeros de la compañía en 2017 incluida en el apartado D de este

informe) cuya retribución en su conjunto asciende a 159 miles de euros. La información para el ejercicio 2016 relativa a dichos miembros del Consejo, fue presentada de forma individualizada en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros de la compañía correspondiente al ejercicio 2016 que fue comunicado a la CNMV y está disponible en la página web corporativa. El total de las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2016, en miles de euros, asciende a 3.143, según consta en las referidas Cuentas Anuales.

En relación con el apartado D.3: respecto al 34,677% de abstenciones, un 34,41% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 16/02/2018.

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
MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	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.
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	Abstención	Según informa, posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), en sociedades cotizadas con participación minoritaria.